



**SPIRIT FILANTROPI: KAJIAN BUDAYA ORGANISASI *TANOTO*  
*SCHOLARS ASSOCIATION* UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi

Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana Antropologi Sosial

**Oleh:**

**NUR INDAH PUSPITA**

**NIM. 13060115130026**

**PROGRAM STUDI ANTROPOLOGI SOSIAL**

**FAKULTAS ILMU BUDAYA**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2020**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Indah Puspita

NIM : 13060115130026

Program Studi : S1 Antropologi Sosial Fakultas Ilmu Budaya

Universitas Diponegoro

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Spirit Filantropi: Kajian Budaya Organisasi *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro” adalah benar-benar karya ilmiah saya sendiri, bukanlah hasil plagiat karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, dan semua kutipan yang ada di skripsi ini telah saya sebutkan sumber aslinya berdasarkan tata cara penulisan kutipan yang lazim pada karya ilmiah.

Semarang, 3 Maret 2020

Yang menyatakan,



Nur Indah Puspita  
NIM. 1306011130026

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*“Practice and practice till me get the palace.*

*Ain’t gonna give up, no one can bring me down.”*

(RAN - Ain’t Gonna Give Up)

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua saya, Bapak Sutarman dan Ibu Nartini tercinta. Terima kasih atas segala dukungan dan doa yang selalu menyertai saya selama ini.

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan ke sidang Panitia Ujian Skripsi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 3 Maret 2020

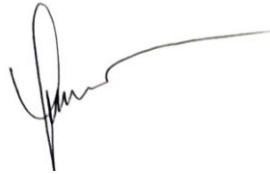
Disetujui oleh,

Dosen Pembimbing I



Dr. Amirudin, M.A.  
NIP. 196710241993031003

Dosen Pembimbing II



Dr. Budi Puspo Priyadi, M.Hum  
NIP. 196008191990011001

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Spirit Filantropi: Kajian Budaya Organisasi *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro” ditulis oleh Nur Indah Puspita telah diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Program Strata I Antropologi Sosial Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro, pada:

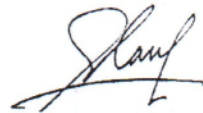
Hari/tanggal : Jum’at, 27 Maret 2020

Pukul : 14:30 WIB

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro:


Ketua Penguji,

Af'idatul Lathifah, M.A  
NIP. 198604222015042001



Anggota I,

Dr. Amirudin, M.A  
NIP. 196710241993031003



Anggota II,

Dr. Budi Puspo Priyadi, M.Hum  
NIP. 196008191990011001



Dekan Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro



Dr. Nurhayati, M.Hum

NIP. 196610041990012001

## PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan tulisan ini. Skripsi ini berisi tentang bagaimana proses pewarisan budaya organisasi yang dilakukan oleh Tanoto Foundation kepada *Tanoto Scholars Association* (TSA), lalu disosialisasikan kembali dan diimplementasikan pada TSA masing-masing universitas. Subyek penelitian ini dikhususkan kepada *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro. Tanpa adanya pihak-pihak yang selalu membantu saya baik secara fisik maupun moril, proses penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan. Untuk itu saya ingin berterima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nurhayati, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Suyanto, M.Si., selaku Ketua Departemen Budaya Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro,
3. Bapak Dr. Amirudin, M.A, selaku Ketua Program Studi Antropologi Sosial Universitas Diponegoro.
4. Kedua dosen pembimbing saya, Bapak Dr. Amirudin, M.A., dan Bapak Dr. Budi Puspo Priyadi, M.Hum yang telah membimbing saya selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih waktu dan tenaga yang telah diluangkan.
5. Bapak Drs. Eko Punto Hendro, M.A selaku dosen wali saya dan seluruh dosen Program Studi Antropologi Sosial Undip yang telah memberikan ilmunya kepada saya selama saya belajar di Kampus Sastra ini.
6. Bapak Sutarman dan Mama Nartini, kedua orang tua hebat saya yang selalu mendukung apapun keputusan yang saya ambil.
7. Terima kasih pula kepada Ferdy Akbari, Fetika Rachmania Wahyudi, dan Yulfianti Nur Fuadah yang menjadi keluarga saya di Semarang, selalu

mendukung dan memberikan semangat kepada saya saat sedang *down* dalam pengerjaan skripsi ini.

8. Keluarga Antropologi Sosial angkatan 2015 yang telah menjadi rumah dan mewarnai hidup saya selama hampir 5 tahun ini, sampai sudah hafal nomor absen kalian: Wandu, Rizki, Elsa, Epul, Miya, Endah, Fardan, Nita, Sandra, Hana, Fathan, Zul, Anis, Yanti, Pekik, Laras, Citun, Dodot, Irma, Ika, Reni, Adisty, Nafis, Ayul, Via, Sena, Ida, Bajuk, Faris, Ceceu, Adel, Darul, Puti, Liana, Asiyah, Roro, Ni'mah, Nunung, serta Nidya, Azra, Mada, dan Azizi yang sempat bersua beberapa saat.
9. Bapak Sukanto Tanoto dan Ibu Tinah Bingei Tanoto, serta Tim tanoto Foundation yang telah memberikan saya kesempatan menjadi bagian dari *Tanoto Scholars*.
10. Keluarga Besar *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro yang telah membantu dan menjadi informan dalam penelitian ini.
11. Baihaqi, Septian, Ulil, Wilda, dan Mbak Yani selaku kawan KKN saya di Desa Tawang Sari yang juga menjadi penyemangat untuk segera menyelesaikan skripsi.

Penulis berharap skripsi dapat memperluas wawasan pembaca dan dapat membantu pembaca sebagai referensi untuk dikembangkan lagi karena skripsi ini tak terlepas dari ketidaksempurnaan. Oleh karena itu, penulis meminta maaf jika ada salah kata dan makna. Atas perhatian dan kerjasamanya, penulis ucapkan terima kasih.

Semarang, Maret 2020

Nur Indah Puspita

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	6
1.3    Tujuan Penelitian .....	6
1.4    Manfaat Penelitian .....	6
1.5    Kerangka Teoritik.....	6
1.5.1    Penelitian Terdahulu .....	6
1.5.2    Tinjauan Pustaka .....	8
1.5.3    Landasan Teori.....	14
1.5.4    Kerangka Pemikiran .....	18



1.6	Metodologi Penelitian.....	19
1.6.1	Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	19
1.6.2	Teknik Analisis Data .....	21
1.7	Sistematika Penulisan .....	21
<b>BAB II</b>	.....	<b>23</b>
<b>GAMBARAN UMUM PENELITIAN</b>	.....	<b>23</b>
2.1	Tentang Tanoto Foundation .....	23
2.1.1	Awal Mula Pembentukan Tanoto Foundation .....	23
2.1.2	Jajaran Pimpinan Tanoto Foundation .....	26
2.1.3	Logo, Filosofi dan Misi, serta Target Tanoto Foundation .....	27
2.2	Program Beasiswa Tanoto Foundation di Indonesia .....	29
2.2.1	Proses Seleksi Program Beasiswa Tanoto Foundation.....	31
2.3	<i>Tanoto Scholars Association</i> .....	32
2.4	<i>Tanoto Scholars Association</i> Universitas Diponegoro .....	33
2.4.1	Visi dan Misi TSA Undip .....	34
2.4.2	Logo TSA Universitas Diponegoro .....	35
2.4.3	Dewan Pengurus TSA Undip .....	36
<b>BAB III</b>	.....	<b>38</b>
<b>BUDAYA ORGANISASI TANOTO SCHOLARS ASSOCIATION</b>	.....	<b>38</b>
<b>UNIVERSITAS DIPONEGORO</b>	.....	<b>38</b>
3.1	Urgensi dan Peran dibentuknya <i>Tanoto Scholars Association</i> .....	39
3.2	Penyemaian Nilai-nilai kepada <i>Tanoto Scholars</i> .....	40
3.2.1	Penandatanganan Perjanjian Beasiswa Tanoto Foundation.....	42
3.2.2	<i>Leadership Workshop</i> .....	45

3.2.3	<i>Tanoto Scholars Gathering</i> .....	48
3.2.4	<i>Career Preparation Training</i> .....	54
3.2.5	<i>Graduation &amp; Alumni Gathering</i> .....	56
3.3	Makna Ritus dan Ritual TSA Universitas Diponegoro .....	59
3.3.1	Rutinitas yang Terstruktur .....	59
3.3.2	Rutinitas Nonstruktur.....	67
3.4	Hambatan dalam Organisasi dan Proses Pelaksanaan Kegiatan Filantropi .	68
3.5	Relasi Makna dan Fungsi Kegiatan Filantropi dan Budaya Organisasi .....	74
<b>BAB IV .....</b>		<b>76</b>
<b>PEMAKNAAN DAN IMPLEMENTASI NILAI-NILAI YANG DIEKSPRESIKAN OLEH TSA UNZIP.....</b>		<b>76</b>
4.1	Analisis Budaya Organisasi TSA Unzip.....	77
4.1.1	Nilai-nilai dari Budaya Organisasi TSA Unzip .....	77
4.1.2	Implementasi Nilai-nilai oleh TSA Unzip .....	78
4.1.3	Penerapan Model Budaya Organisasi Schein.....	79
4.2	Fungsi Kegiatan TSA Unzip dalam Berorganisasi.....	82
4.2.1	Fungsi Kegiatan Filantropi yang dilakukan TSA Unzip .....	82
4.2.2	Fungsi Kegiatan Internal .....	84
<b>BAB V.....</b>		<b>86</b>
<b>PENUTUP .....</b>		<b>86</b>
4.3	Simpulan .....	86
4.4	Saran .....	87
4.4.1	Saran Teoritik .....	87
4.4.2	Saran Empirik.....	88

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>91</b>
<b>Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....</b>	<b>91</b>
<b>Lampiran 2. Dokumentasi .....</b>	<b>92</b>
<b>Lampiran 3. Daftar Informan .....</b>	<b>93</b>
<b>Lampiran 4. Biodata Penulis .....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 – Model Budaya Organisasi Schein.....	16
Gambar 2 – Peresmian Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar di Besintang, Langkat, Sumatera Utara, 1981.....	25
Gambar 3 – Pimpinan Tanoto Foundation. ....	26
Gambar 4 – Logo Tanoto Foundation.....	27
Gambar 5 – Logo TSA Undip. ....	35
Gambar 7 – Penandatanganan Perjanjian Beasiswa Tanoto Foundation di Universitas Diponegoro.....	43
Gambar 8 – Bayu, Devina, dan Endar saat mengikuti Leader Workshop 2019.....	45
Gambar 9 – Ica (paling depan) dalam kegiatan <i>Social Media Training</i> 2019. ....	47
Gambar 10 – Penulis bersama <i>Tanoto Scholars</i> dari Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Universitas Jambi, dan Universitas Andalas. ....	49
Gambar 11 – Satrijo Tanudjojo (CEO Global Tanoto Foundation) menyalakan obor sebagai tanda dimulainya <i>Tanoto Scholars Gathering</i> 2018. ....	49
Gambar 12 – Peserta <i>Tanoto Scholars Gathering</i> berfoto bersama. ....	50
Gambar 13 – Penulis bersama <i>scholars</i> dari Universitas Hasanuddin saat melakukan kunjungan industri. ....	51
Gambar 14 – Sesi <i>awarding</i> TSA dalam acara TSG. ....	52
Gambar 15 – Kegiatan <i>outbond</i> pada acara <i>Tanoto Scholars Gathering</i> . ....	53
Gambar 16 – Mikha Tambayong berfoto bersama peserta <i>Tanoto Scholars Gathering</i> 2019.....	53
Gambar 18 – Foto bersama TSA Undip dengan pemateri dalam <i>Career Preparation Training</i> yang diadakan di Universitas Gadjah Mada. ....	55
Gambar 19 – Penyematan lencana oleh CEO Global Tanoto Foundation kepada Sukardi. ....	56
Gambar 20 – Sesama Alumni <i>Tanoto Scholars</i> menyematkan lencana. ....	57
Gambar 21 – Billy Mambrasar turut memberikan motivasi kepada <i>Tanoto Scholars</i> dalam acara <i>Graduation &amp; Alumni Gathering</i> 2019. ....	57

Gambar 22 – Survey Alumni oleh Tanoto Foundation untuk <i>Tanoto Scholars</i> yang telah lulus pendidikan tinggi. ....	58
Gambar 23 – Ketua TSA Undip periode 2017/2018 sedang memberikan materi.....	60
Gambar 25 – Pagi hari, acara <i>outbound</i> . ....	61
Gambar 26 – <i>Welcoming Party</i> 2019. ....	62
Gambar 27 – Kegiatan <i>Tanoto Scholars Graduation</i> periode April 2019. ....	63
Gambar 28 – Kegiatan TSA Undip di RUBBIK tahun 2019. ....	64
Gambar 29 – Salah satu anak RUBBIK yang berani tampil di muka umum dalam kegiatan <i>Dreamcatcher Class</i> . ....	66
Gambar 30 – Foto bersama TSA Undip dengan anak-anak dari RUBBIK di Puri Maerokoco. ....	67
Gambar 31 – Salah satu poster yang diunggah oleh TSA Undip melalui media sosialnya. ....	80
Gambar 32 – <i>Template</i> terbaru TSA Undip. ....	81

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 – Perbedaan antara Kelompok dan Perkumpulan. ....	9
Tabel 2 – Makna Lambang yang Tersirat dalam Logo TSA Undip. ....	36
Tabel 3 – Susunan Kepengurusan TSA Undip Periode 2018/2019.....	37
Tabel 4 – Tipe-tipe Ritus Organisasi di TSA Undip. ....	78

## ABSTRAK

Pada hakikatnya, manusia adalah makhluk yang hidup dengan berkelompok. Manusia menggunakan kemampuan akalnya telah mengembangkan berbagai macam sistem tindakan demi memenuhi kebutuhan hidupnya yang kemudian dikomunikasikan kepada individu-individu lain dalam kelompoknya tentang pola tindakan-tindakan tersebut. Fokus bahasan yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana proses Tanoto Foundation mengenkulturasi spirit filantropi kepada *Tanoto Scholars Association* yang biasa disingkat TSA khususnya TSA Universitas Diponegoro. Penelitian ini menggunakan pendekatan fungsionalisme dalam menjelaskan budaya organisasi *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro sebagai bagian utama dari eksistensi organisasi serta mendeskripsikan bentuk-bentuk, makna, dan fungsi kegiatan organisasional yang dilakukan oleh *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro. Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah etnografi, metode ini merupakan pekerjaan mendeskripsikan suatu kebudayaan dengan memahami suatu pandangan hidup dari sudut pandang penduduk mengenai budayanya, sedangkan teknik pengambilan data yang digunakan adalah observasi partisipasi, wawancara mendalam, studi pustaka, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa daya adaptasi TSA Undip terutama anggotanya terhadap lingkungan eksternal belum cukup kuat dan secara internal, rasa kepemilikan organisasi belum tumbuh pada beberapa *Tanoto Scholars*. Hal ini menyebabkan kinerja dan partisipasi anggota TSA Undip dalam menjalankan proyek sosial belum bisa maksimal.

Kata kunci: Budaya organisasi, spirit filantropi, *Tanoto Scholars*.

## **ABSTRACT**

In reality, people are living creatures with groups. Human beings use his ability to develop a wide range of action systems to meet the needs of his life that are then communicated to other individuals in his group about the pattern of those actions. The focus of the discussion that is the purpose of this research is how the Tanoto Foundation process of the enculturation of philanthropy to the Tanoto Scholars Association that commonly abbreviated TSA, especially the TSA Diponegoro University. This study used a functionalism approach to explain the organization culture of the Tanoto Scholars Association of Diponegoro University as a major part of the organization's existence as well as describing the forms, meanings, and functions of activities Organized by the Tanoto Scholars Association of Diponegoro University. The method that the author uses in this study is ethnography, this method is the work of describing a culture by understanding a living view from the viewpoint of the population about its culture, while the data retrieval technique that used are participatory observation, in-depth interviews, library studies, and documentation. Based on the results of these study shows that the adaptation of TSA Undip especially their member to the external environment has not been strong enough and internally, the sense of ownership of the organization has not grown on some Tanoto Scholars. This led to the performance and participation of TSA members Undip in running social projects cannot be maximized.

**Keywords:** organizational culture, philanthropy spirit, Tanoto Scholars.



BAB Ithe performance and participation of TSA members Undip in running social projects cannot be maximized.

Keywords: organizational culture, philanthropy spirit, Tanoto Scholars.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia adalah jenis makhluk yang hidup dalam kelompok. Berbeda dengan kehidupan kelompok hewan yang melakukan sistem pembagian kerja, aktivitas kerja sama, dan berkomunikasi (*animal symbolicum*) karena sifat nalurinya. Alat-alat fisik hewan sangat kuat karena memang diperuntukkan agar dapat bertahan hidup dalam suatu habitat, sedangkan alat-alat fisik manusia tidak sekuat hewan. Akan tetapi, manusia memiliki otak yang dapat mengembangkan suatu kemampuan yang disebut dengan “akal” dan evolusi organ-organ lain yang memungkinkan berkembangnya bahasa karena didorong oleh kebutuhan untuk memiliki suatu sistem komunikasi yang kompleks. Teuku Jacob (dalam Koentjaraningrat, 2009: 68) menganggap bahwa kedua unsur dalam kehidupan manusia, yaitu akal dan bahasa merupakan landasan yang memungkinkan kebudayaan berevolusi. Akal manusia mampu untuk memprediksi dirinya dan peristiwa-peristiwa yang mungkin terjadi terhadap dirinya sehingga manusia dapat mengadakan pilihan dan seleksi terhadap berbagai alternatif dalam tingkah lakunya untuk mencapai efektivitas yang optimal dalam mempertahankan hidup.

Manusia dengan kemampuan akalnya telah mengembangkan berbagai macam sistem tindakan (*action*) demi memenuhi keperluan hidupnya menjadi makhluk yang paling sempurna di muka bumi. Dengan berbagai macam sistem tindakan tadi harus dibiasakan oleh individu dengan belajar dari sejak lahir sampai selama hidupnya. Cara hidup manusia dengan berbagai macam sistem tindakan dijadikan sebagai objek penelitian dan analisis oleh ilmu antropologi sehingga aspek belajar merupakan aspek pokok. Konsep kebudayaan dalam ilmu antropologi diartikan secara luas, yakni keseluruhan total dari pikiran, karya, dan hasil karya manusia yang tidak berakar dari nalurinya, melainkan kebudayaan itu muncul karena telah melewati proses belajar atau bisa disebut *nurture* (Koentjaraningrat, 1984:1). Selain itu, kebudayaan juga memengaruhi tindakan manusia yang terjadi dalam rangka mempertahankan dirinya

atau demi kelangsungan hidupnya. Ragam tindakan manusia memang bukan disebabkan karena ciri-ciri ras, melainkan karena kelompok-kelompok tempat manusia itu bergaul dan berinteraksi.

Seandainya ditemukan suatu tingkah laku yang efektif dalam mengatasi suatu masalah kehidupan maka tingkah laku itu pasti akan diulangnya setiap timbul masalah serupa. Selanjutnya, individu tersebut mengkomunikasikan pola tingkah laku baru tadi kepada individu-individu lain dalam kelompoknya terutama pada keturunannya karena kebudayaan bukanlah milik satu individu saja. Manusia melakukan interaksi dalam rangka pertukaran simbol, menginterpretasikan simbol, dan bertingkah laku tertentu atas pertukaran simbol tersebut. Tanpa disadari, interaksi sosial mempengaruhi pikiran individu di dalam suatu lingkungan tertentu. Pola tersebut menjadi kukuh dan menjadi suatu adat yang dilaksanakan oleh anggota kelompok itu. Seorang individu dalam suatu kelompok mendapatkan konsep-konsep, misalnya *belief* atau keyakinan, nilai-nilai, dan cerita-cerita tentang ingatan bersama.

Ada bermacam-macam wujud kesatuan kelompok manusia di muka bumi ini<sup>1</sup>. Istilah yang paling lazim untuk kesatuan kelompok manusia itu adalah masyarakat. Masyarakat merupakan sekumpulan manusia yang saling bergaul atau dalam istilah ilmiahnya adalah saling berinteraksi. Kebudayaan ini mempengaruhi manusia yang menjadi bagian dari masyarakat. Dalam hal ini, perlu diperhatikan bahwa tidak semua kesatuan manusia yang bergaul dan berinteraksi itu adalah masyarakat. Kesatuan manusia saling berinteraksi tadi jika tidak memiliki suatu ikatan maka sekumpulan manusia ini disebut dengan istilah “kerumunan”. Masyarakat sendiri memiliki ikatan yang membuat suatu kesatuan, yaitu pola tingkah laku yang khas mengenai semua faktor kehidupannya dalam batas tersebut.

Sistem nilai budaya masyarakat Indonesia mengandung empat konsep. Pertama, manusia tidak hidup sendirian, melainkan dikelilingi oleh komunitasnya. Kedua, manusia tidak hidup sendirian maka segala aspek kehidupan manusia pada hakikatnya tergantung kepada manusia lain. Ketiga, manusia hidupnya selalu bergantung dengan sesama maka manusia harus berusaha sebisa mungkin memelihara

---

<sup>1</sup>Penjelasan mengenai unsur-unsur masyarakat dalam buku *Pengantar Ilmu Antropologi* karya

hubungan baik dengan manusia lain. Keempat, untuk mencapai hubungan baik tersebut manusia selalu berusaha agar dapat sesuai dengan pranata yang berlaku, memperlakukan sama antar sesamanya dalam komunitas atau di luar komunitasnya yang membutuhkan.

Pada pendidikan tinggi, mahasiswa merupakan sebutan untuk kesatuan manusia yang melakukan kegiatan belajar di perguruan tinggi. Aktivitas yang dilakukan mahasiswa sebenarnya bermacam-macam, ada mahasiswa yang hanya melakukan aktivitas belajar di kelas dalam perkuliahan saja, ada juga mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi baik di dalam maupun di luar kampus untuk mengembangkan potensi dirinya. Bagi mahasiswa yang mengikuti organisasi, mereka memiliki kecenderungan atau memiliki niat saat mendaftar sebagai anggota, misalnya mencari ilmu dan menambah pengalaman, untuk memperbanyak teman dan jaringan, dan untuk mengimplementasikan ilmu yang dimiliki. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Husriadi Anwar (2017) yang berjudul *Peranan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) terhadap Prestasi Belajar Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar* bahwa mahasiswa yang mengikuti HMJ tersebut memiliki keaktifan dan turut berpartisipasi terhadap seluruh kegiatan HMJ, baik itu rapat atau musyawarah maupun realisasi program kerja. Kecenderungan tersebut juga yang mendorong mahasiswa sebagai anggota HMJ tidak memiliki alasan untuk tidak aktif dalam HMJ.

Pada dasarnya, dalam pendidikan tinggi menekankan pada pengembangan keterampilan dan kreativitas mahasiswanya. Kecakapan kepemimpinannya dan kecakapan sosialnya dapat melatih mahasiswa menemukan pemecahan masalah yang ada di sekitarnya, serta dapat menjalin relasi dengan sesamanya. Mahasiswa yang terdiri atas pemuda-pemuda memiliki peran penting dalam pembangunan negeri ini, bahkan saat perjuangan kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia tidak lepas dari peran pemuda.

Universitas Diponegoro atau yang lebih dikenal dengan sebutan Undip ini merupakan salah satu perguruan tinggi yang masuk peringkat 5 besar Perguruan

Tinggi Non Vokasi Tahun 2018 pada Klaster I di bawah Institut Teknologi Bandung, Universitas Gadjah Mada, Institut Pertanian Bogor, dan Universitas Indonesia. Peringkat ini didapat dari kualitas performa universitas melalui analisis data yang tersedia baik data pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) Kemenristekdikti, data yang dikeluarkan oleh unit utama Kemenristekdikti, maupun sumber-sumber lain yang relevan.<sup>2</sup> Dalam hal ini, sudah pasti organisasi-organisasi kemahasiswaan dan/atau perkumpulan mahasiswa yang tumbuh di dalam kampus berperan dalam meningkatkan kualitas kampus melalui aktivitas-aktivitas yang dibuatnya.

Pada kehidupan kampus memang tidak semua mahasiswa saling mengenal bahkan berinteraksi apabila tidak ada kepentingan. Hal ini karena program studi, jurusan, fakultas, atau kepentingan yang berbeda membuat kerumunan mahasiswa Universitas Diponegoro tidak saling mengenal atau berinteraksi secara intens. Namun, di dalam kerumunan mahasiswa ini terdapat sebuah organisasi mahasiswa atau perkumpulan mahasiswa. Organisasi mahasiswa resmi dari kampus misalnya BEM Universitas, BEM Fakultas, Himpunan Mahasiswa Jurusan, dan Unit Kegiatan Mahasiswa sementara itu, perkumpulan mahasiswa biasanya bersifat semi-formal dan kekeluargaan contohnya saja perkumpulan mahasiswa asal daerah masing-masing bagi mahasiswa yang merantau, ada perkumpulan mahasiswa dengan hobi yang sama, ada pula perkumpulan mahasiswa yang terbetuk karena sama-sama penerima beasiswa dan lain-lain.

Salah satu perkumpulan mahasiswa yang ada di Universitas Diponegoro adalah *Tanoto Scholars Association* atau yang lebih sering disebut TSA Undip. TSA Undip merupakan perkumpulan mahasiswa penerima beasiswa dari lembaga filantropi Tanoto Foundation. Universitas Diponegoro menjadi salah satu universitas yang bermitra dengan Tanoto Foundation dari delapan universitas negeri lain, di antaranya ada Universitas Indonesia, Institut Pertanian Bogor, Institut Teknologi Bandung,

---

<sup>2</sup>Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, (2018) “Kemenristekdikti Umumkan Peringkat 100 Besar Perguruan Tinggi Indonesia Non Vokasi Tahun 2018”  
<https://ristekdikti.go.id/kabar/kemenristekdikti-umumkan-peringkat-100-besar-perguruan-tinggi-indonesia-non-vokasi-tahun-2018> diakses pada tanggal 5 Agustus 2019.

Universitas Andalas, Universitas Brawijaya, Universitas Gadjah Mada, Universitas Sumatera Utara, dan Universitas Riau.

Bertepatan dengan itu, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kecenderungan mahasiswa mengikuti suatu organisasi karena adanya dorongan atau niatan yang diperkirakan akan membantu mahasiswa tersebut berkembang, baik itu ilmu, pengalaman, maupun jaringan. Akan tetapi, TSA Undip memiliki anggota dan pengurus yang tidak melalui proses pendaftaran jika ingin bergabung dalam organisasi ini. Hal tersebut dikarenakan penerima beasiswa Tanoto Foundation akan otomatis menjadi bagian dari TSA apabila dinyatakan lolos seleksi beasiswa dan telah menandatangani perjanjian. Berbeda dengan organisasi mahasiswa lainnya yang hanya memiliki niatan atau kecenderungan saja yang bisa bertahan dan berpartisipasi aktif dalam organisasinya. Lalu spirit seperti apa yang membuat TSA Undip tetap berjalan? Pada kenyataannya, sebuah organisasi yang telah dibentuk tentu saja memiliki suatu tujuan tertentu, baik untuk anggota dalam perkumpulannya maupun di luar perkumpulannya.

Selama menjalani kehidupan kampus, penulis pernah menjadi bagian pengurus TSA Undip yang juga mendapatkan pelatihan-pelatihan atau kegiatan pertemuan yang diberikan oleh Tanoto Foundation dan penulis ikut menjalani kegiatan-kegiatan TSA Undip secara langsung, yaitu mengajar anak-anak usia sekitar 6-12 tahun atau anak usia sekolah dasar, bergerombol di satu titik sambil membawa hadiah dan *x-banner* saat ada *Tanoto Scholars* yang melaksanakan wisuda, dan kegiatan-kegiatan organisasional lainnya. Melalui pelatihan-pelatihan atau kegiatan pertemuan yang diadakan oleh Tanoto Foundation tersebut ternyata selalu diselipkan penanaman nilai kepada *TanotoScholars* salah satunya, yaitu nilai filantropi dan semangat belajar.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis akan membahas tentang budaya organisasi yang ada pada TSA Undip dengan judul penelitian **Spirit Filantropi: Kajian Budaya Organisasi *Tanoto Scholars* Universitas Diponegoro.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu bagaimana pemaknaan dan implementasi nilai-nilai dalam kehidupan sehari-hari mahasiswa anggota *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk dapat memahami budaya organisasi *Tanoto Scholars Association* Universitas. Selain itu, tujuan lainnya adalah untuk mendeskripsikan dan menjelaskan bentuk-bentuk, makna, dan fungsi kegiatan organisasional yang dilakukan oleh *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap kegiatan-kegiatan organisasional yang ada lingkungan Kampus Universitas Diponegoro, khususnya bidang filantropi yang ada di dalam organisasi kemahasiswaan. Pada hakikatnya mahasiswa sebagai calon pemimpin bangsa ini haruslah memiliki rasa kepedulian terhadap masyarakat sekitarnya.

## **1.5 Kerangka Teoritik**

### **1.5.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian pertama dilakukan oleh Nurfi Setiawan (2013) dalam skripsi yang berjudul *Peran Karang Taruna sebagai Agen Pembangunan Masyarakat (Studi di Perumahan Sedayu Permai Blok C)* Jurusan Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan, FISIPOL, Universitas Gadjah Mada. Fokus penelitian Nurfi Setiawan ini menekankan dinamika karang taruna sebagai agen pembangunan masyarakat serta aspek yang mempengaruhi berhasil tidaknya karang taruna sebagai agen pembangunan masyarakat. Hasil penelitian Nurfi Setiawan menunjukkan bahwa peran karang taruna KATLADA sebagai agen pembangunan masyarakat mengalami pasang surut dalam perjalanannya. Pada tahun 1996 sampai tahun 2002 sangat eksis dalam berbagai kegiatan pembangunan masyarakat namun, pada tahun 2003 sampai

tahun 2013 mengalami penurunan akibat kurangnya hal-hal substansial dalam berorganisasi.

Penelitian kedua dilakukan oleh Khoirul Zaenal Abidin (2015) dalam skripsi yang berjudul *Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi Deskriptif pada Strategi dan Target Mutu Pelayanan Perseroan Terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta)* Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian Khoirul Zaenal Abidin ini berfokus identitas perusahaan atau organisasi dalam pembentukan citra. Tujuan dari penelitiannya adalah untuk menjelaskan bagaimana faktor budaya organisasi dapat membentuk citra perusahaan. Hasil penelitian Khoirul Zaenal Abidin ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Taspen sudah dikondisikan identitas perusahaan dan sosialisasi budaya yang merupakan faktor budaya organisasi yang telah ditetapkan untuk membentuk citra perusahaan. Nilai budaya organisasi yang terkandung dalam identitas perusahaan dan sosialisasi budaya di Taspen mengarah pada pembentukkan citra perusahaan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Rosa Diyana (2016) dalam skripsi yang berjudul *Filantropi Pendidikan (Studi Kasus Komunitas Yogyakarta Coin A Chance)* Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, penelitian yang dilakukan Rosa Diyana membahas tentang bagaimana pola filantropi pendidikan yang ada dalam komunitas Yogyakarta *Coin A Chance* atau biasa disingkat YCAC. Hasil penelitian yang dilakukannya ini menunjukkan bahwa YCAC menjalankan tiga kegiatan pokok dari filantropi, yaitu penggalangan dana, pengelolaan dana, dan pendayagunaan dan sosial hasil penggalangan dana sebelumnya. YCAC dalam kegiatan filantropinya juga mengandung tiga dimensi filantropi, yakni pemberian sukarela, pelayanan sukarela, dan asosiasi. Diketahui juga bahwa YCAC termasuk jenis filantropi tradisional.

Berdasarkan ketiga penelitian terdahulu di atas yang dilakukan oleh Nurfi Setiawan (2013), Khoirul Zaenal Abidin (2015) dan Rosa Diyana (2016), terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu terletak pada metode penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian dan fokus penelitian. Metode yang



akan digunakan penulis adalah metode etnografi agar dapat memahami suatu pandangan dari sudut pandang orang yang diteliti. Selain itu, *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro merupakan organisasi sukarela tanpa adanya proses seleksi untuk bisa menjadi pengurus atau anggotanya. Teori-teori pendukung lain dimungkinkan bertambah pada pembahasan hasil penelitian ini sesuai data yang didapat selama penelitian berlangsung.

### 1.5.2 Tinjauan Pustaka

Masyarakat dan perkumpulan adalah hal yang berbeda, tidak semua kesatuan manusia yang bergaul dan berinteraksi tersebut adalah masyarakat, hal itu lebih tepat disebut dengan kerumunan. Masyarakat sendiri memiliki istilah-istilah lain untuk menyebut kesatuan-kesatuan khusus yang merupakan unsur-unsur dari masyarakat, antara lain: Kategori Sosial, yaitu kesatuan manusia yang terwujud karena adanya suatu kompleks ciri-ciri objektif yang dikenakan oleh suatu individu, tetapi biasanya dikenakan oleh pihak di luar kategori sosial itu sendiri dengan maksud praktis tertentu, misalnya kategori warga yang berusia di atas 18 tahun dan di bawah 18 tahun untuk membedakan antara warga yang memiliki hak pilih dan warga yang belum memiliki hak pilih dalam pemilihan umum. Selanjutnya, ada golongan sosial yang merupakan suatu kesatuan manusia yang ditandai oleh ciri-ciri tertentu namun, golongan sosial ini memiliki ikatan identitas sosial.

Ada juga yang disebut Kelompok atau *Group*, yaitu kesatuan yang ciri-cirinya juga memenuhi untuk disebut masyarakat, akan tetapi memiliki ciri tambahan, yakni organisasi dan sistem pimpinan, dan selalu tampak sebagai kesatuan individu-individu pada suatu masa berkumpul dan kemudian berpisah kembali. Jika berdasarkan sifatnya, ada dua macam kelompok organisasi, yaitu yang pertama ada organisasi yang terbentuk secara tidak sengaja karena ikatan alamiah dan ikatan keturunan, warganya terikat oleh adat-istiadat dan sistem norma. Arti “kelompok” dalam Bahasa Inggris yang dimaksud adalah kelompok kekerabatan dan sering disebut *group* atau *primary group* yang sifatnya informal. Sebagai contoh untuk kelompok yang disebutkan pertama misalnya *marga*. Kedua, adalah kelompok yang

dibentuk dengan sengaja maka aturan-aturan dan sistem norma untuk mengikat anggotanya-pun juga dibuat dengan sengaja dan lebih terstruktur.

Pada buku-buku antropologi dan sosiologi dalam Bahasa Inggris, jenis kelompok yang kedua sering disebut dengan istilah *association*. Agar tidak ambigu dalam menerjemahkan istilah *association* ke dalam Bahasa Indonesia maka dipilih istilah “perkumpulan” untuk menerjemahkan istilah tersebut. Perkumpulan memiliki sifat yang formal dan dasar organisasi ini adalah “organisasi buatan”. Perkumpulan dapat diklasifikasikan berdasarkan prinsip guna dan keperluannya maka dari itu ada perkumpulan dalam bidang ekonomi, bidang pendidikan, bidang kemanusiaan, dan lain-lain.

Pada dasarnya, “kelompok” dan “perkumpulan” mempunyai keempat syarat pengikat dasar dari suatu masyarakat, yaitu prasarana untuk berinteraksi, keberlanjutan, sistem norma, dan identitas sosial, tetapi hanya kelompoklah yang dapat disebut sebagai masyarakat. Berikut adalah perbedaan antara kelompok dan perkumpulan dalam Koentjaraningrat (2009:128).

**Tabel 1 – Perbedaan antara Kelompok dan Perkumpulan.**

<b>Kelompok</b>	<b>Perkumpulan</b>
<i>Primary group</i>	<i>Association</i>
<i>Gemeinschaft</i>	<i>Gessellschaft</i>
<i>Solidarité mécanique</i>	<i>Solidarité organique</i>
Hubungan <i>familistic</i>	Hubungan <i>contractual</i>
Dasar organisasi adat	Dasar organisasi buatan
Pemimpin berdasarkan kewibawaan dan karisma	Pemimpin berdasarkan wewenang dan hukum
Hubungan berdasarkan perorangan	Hubungan anonim dan berasas guna

Tanoto Foundation merupakan yayasan filantropi independen yang berfokus pada pendidikan, pendiri yayasan memiliki keyakinan bahwa setiap individu harus memiliki kesempatan untuk mewujudkan potensinya secara penuh melalui pendidikan yang berkualitas. Istilah filantropi sebenarnya sudah ada sejak zaman

Yunani kuno karena asal kata filantropi ini berasal dari Bahasa Yunani, yaitu *Philos* yang artinya cinta dan *Anthropos* berarti manusia. Secara sederhana, filantropi berarti ungkapan atau ekspresi cinta kasih kepada sesama manusia. Filantropi juga identik dengan kemurahan hati seseorang kepada orang miskin dan seseorang ini disebut dermawan. Pada zaman Yunani kuno dan Romawi, para dermawan mendapat reputasi khusus dan penghormatan dari publik. Praktek filantropi pada zaman ini merupakan tugas yang sangat kuat bagi para penguasa karena dianggap sebagai suatu kebajikan dan bagian dari ekspresi penguasa tersebut.

Pada saat itu, filantropi adalah kegiatan amal opsional yang hanya mampu dilakukan oleh penguasa dan pahlawan yang kemudian hal ini dijadikan standar penguasa yang ideal dan bagian retorika politisi yang sukses di Athena. *Euerget* adalah gelar resmi yang diberikan oleh kota kepada badan amal yang dihormati dan yang namanya tertulis pada patung-patung para penguasa yang melakukannya walaupun para penguasa tersebut tidak acuh terhadap hal itu. *Euerget* bersifat sukarela namun para penguasa tetap mendapat manfaat dari praktek ini, yaitu prestise dan penghargaan bagi keluarganya (Sramme dalam Kuljić, 2016: 529).

Pada Abad Pertengahan setelah berkembangnya agama, praktek filantropi menjadi hal yang sangat pokok hampir disemua doktrin keagamaan. Contohnya saja adalah *alm* dan sedekah yang ada dalam ajaran Agama Kristen dan Islam. Begitu juga yang dilakukan dengan agama-agama yang berkembang di Asia terutama Indonesia, seperti Budha, Hindu dan lainnya. Meskipun cara pengekspresian dan istilahnya berbeda-beda, namun esensi dari kegiatan filantropi yang dilakukan agama-agama ini memiliki makna yang serupa, yaitu kedermawanan, cinta dan kasih, serta kepedulian terhadap sesama manusia.

Pada Abad Pertengahan, golongan rohaniwan mengikuti kebajikan amal kuno ini, yang kemudian diubah menjadi belas kasihan Kristen dan diikuti dengan hadiah atau hukuman surgawi setelah kematian. Max Weber secara eksplisit menyatakan bahwa “seperti di tempat lain, premis aslinya adalah bahwa seorang yang kaya, sehat, dan terhormat berdiri di dalam anugerah Allah”. “Kerusakan harta benda, penyakit,

dan kesengsaraan dianggap sebagai tanda murka Allah” (Weber dalam Kuljić, 2016: 530).

Dengan demikian, teologi Kristen tidak membantu orang miskin, tetapi menyenangkan Kristus, yang merupakan subjek simbolis yang sangat diagungkan dan evaluasi validitas ini diurus oleh para imam, penafsir yang secara karismatik terampil dari kehendak Allah. Teologi Kristen secara sistematis memasukkan hubungan dengan yang lain ke dalam filantropi. Bahkan saat ini, filantropi sering menjadi label untuk cinta Tuhan dan cinta Kristen terhadap sesama, sehingga Kristus sendiri disebut seorang dermawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, kurang lebih belas kasih dan kasih sayang hadir dalam agama-agama lain. Yudaisme dan Taurat di dalamnya terdapat tuntutan untuk berperilaku baik terhadap orang asing di luar orang penganutnya. Sebagai contoh memberi syarat peminjaman tanpa bunga kepada seorang rekan senegaranya, sementara tidak ada belas kasihan dalam etika-etika berbisnis (Weber dalam Kuljić, 2016: 530). Namun, dalam Buddhisme, menurut teori karma, kesengsaraan tidak disebabkan eksploitasi oleh orang kaya atau oleh ketidakadilan sistem sosial tetapi oleh kegagalan mereka sendiri untuk memberikan belas kasihan dalam kehidupan mereka sebelumnya.

Sehubungan dengan itu, mengenai sedekah dalam Agama Islam bahwa sedekah di satu sisi merupakan hasil dari ide moral tentang pemberian hadiah dan harta kekayaan, sedangkan di sisi lainnya merupakan hasil ide tentang pengorbanan. Kedermawanan dengan cara memberi hadiah-hadiah kepada mereka yang miskin dan kepada Sang Pencipta merupakan syarat penting karena kalau tidak dilakukan maka hidupnya akan dipersulit oleh Sang Pencipta. Sebenarnya, Bahasa Arab *sadaka* diartikan seperti Bahasa Hebrew *zedaka* yang memiliki arti khusus, yakni keadilan. Pada masa Mishnic, suatu zaman kemenangan di Jerussalem telah menghasilkan doktrin “amal” dan “sedekah” yang mendalam. Seiring perkembangan zaman, doktrin tersebut menyebar ke seluruh penjuru dunia berbarengan dengan penyebaran Agama Islam dan Kristen (Mauss, 1992: 21).

Wales, dkk (dalam Purwatiningsih dan Adinugraha, 2018) menjelaskan bahwa istilah filantropi dan *charity* adalah dua hal yang tumpang tindih dalam pendefinisianannya, karena kedua istilah ini merupakan satu irisan yang sama, yaitu bertujuan untuk membantu orang lain agar lebih baik. Namun, *charity* didefinisikan sebagai empati dan perbuatan altruisme atas penderitaan orang lain, sedangkan altruisme sendiri lebih bersifat menggebu dan tanpa pertimbangan. Persamaan filantropi dan *charity* lainnya adalah sama-sama konsep pemberian pribadi tanpa melibatkan atau melalui institusi pemerintahan.

Bila menelusuri sejarah filantropi di Indonesia, terdapat tiga arus utama yang telah mempengaruhi perkembangannya hingga mencapai bentuknya seperti sekarang. Arus yang pertama adalah filantropi tradisional, unsur filantropi tradisional ini merupakan arus terkuat karena bersumber dari agama, baik Kristen maupun Islam. Filantropi keagamaan di Indonesia ini berkaitan dengan kegiatan-kegiatan misionaris dan dakwah yang secara langsung berarti ‘mengajak’. Pada arus kedua sekitar tahun 1970-an mulai muncul dan berkembang Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) atau yang lebih populer disebut Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sebagai sebuah tanggapan terhadap proses modernisasi Negara Indonesia. Lembaga atau organisasi yang didirikan oleh OMS salah satunya, yaitu LAZIS (Lembaga Amil Zakat Infak Sedekah). Seiring berjalannya waktu, LAZIS berkembang di berbagai daerah, di antaranya ada Yayasan Dompot Dhufa, Yayasan KEHATI, Yayasan TIFA, dan lain-lain dan menerapkan manajemen yang modern.

Masalah-masalah sosial baru yang ditimbulkan oleh modernisasi menuntut pendekatan yang tidak dilakukan oleh filantropi tradisional. Masalah-masalah baru yang muncul antara lain, kemiskinan, marginalisasi, lingkungan, polusi, perburuhan, gender, pelecehan hak-hak asasi manusia, demokratisasi, dan lain-lain. Sehubungan dengan itu, Organisasi Masyarakat Sipil hadir menawarkan program-programnya, tidak hanya melalui penyediaan pelayanan tetapi juga advokasi. OMS tidak selalu bergerak di bidang filantropi dan tidak selalu menikmati dukungan rakyat kecil seperti organisasi keagamaan. Namun, kegiatan-kegiatan OMS selama ini mendesak perubahan yang lebih nyata dan telah menunjukkan kebutuhan untuk melakukan

sesuatu dengan cara berbeda, seperti gagasan tentang partisipasi dan pemberdayaan masyarakat, tentang advokasi, kebebasan dan hak asasi.

Pada awal dasawarsa 1990-an juga bermunculan organisasi filantropi perusahaan dan organisasi yang disebut Organisasi Sumber Daya Masyarakat Sipil (OSMS). Perkembangan ini semakin dipicu oleh krisis ekonomi Asia yang telah meruntuhkan rezim Soeharto pada tahun 1997. Krisis tersebut telah mendorong semangat filantropi baru dengan menciptakan ‘momentum bagi suatu masyarakat yang telah lama memiliki tradisi derma untuk meninggalkan kebiasaan pemberian langsung dan melakukan usaha-usaha yang berkelanjutan untuk membantu masyarakat mennghidupi dirinya sendiri’. Zaman setelah masa kepemimpinan Soeharto yang biasa disebut era reformasi ini merupakan era kebangkitan Organisasi Masyarakat Sipil. Kombinasi antara krisis ekonomi dan tumbanganya rezim otoriter membuat peran masyarakat sipil semakin besar dan semakin luas pula fungsi-fungsi mereka pada rezim tersebut.

Organisasi Sumber Daya Masyarakat Sipil merupakan organisasi non-pemerintah swasta nirlaba, dimiliki, dikelola, dan digerakan secara lokal (Saidi, dkk, 2006:3). OSMS tidak hanya melakukan kegiatan-kegiatan untuk dirinya sendiri namun OSMS memobilisasi dana dari luar dan dalam negeri dan menyalurkannya kepada organisasi-organisasi masyarakat sipil dan kelompok-kelompok lain melalui pemberian dana atau mekanisme keuangan lainnya.

Yayasan-yayasan filantropi perusahaan yang tumbuh menjadi *Corporate Social Responsibility* (CSR), yaitu suatu konsep bahwa sebuah perusahaan memiliki tanggung jawab sosial kepada seluruh pemangku kepentingannya dalam menjalankan bisnisnya, di antaranya adalah konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas, dan lingkungan. OSMS seperti ini adalah mereka yang berminat bukan hanya pada program penyediaan pelayanan sosial tetapi juga program-program yang berusaha memecahkan masalah yang timbul dari proses modernisasi. Dari perkembangan ini menumbuhkan unsur-unsur filantropi keadilan sosial.

Filantropi keadilan sosial diyakini dapat memainkan suatu peran penting dalam membentuk perubahan struktur yang positif bagi masyarakat yang

membutuhkan. Sasaran yang dicita-citakan filantropi keadilan sosial adalah terjadinya keadilan sosial yang secara konseptual mencakup kebutuhan primer seperti papan, sandang, pangan, lalu redistribusi kekuasaan, transformasi ke arah kebhinekaan baik masalah ras, gender, dan lain-lain, kemudian kapasitas komunitas yang kuat agar rakyat dapat memiliki kuasa untuk bertindak dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, filantropi keadilan sosial juga dapat menjadi jembatan jurang pemisah antara yang mampu dan yang tidak mampu.

### **1.5.3 Landasan Teori**

Edgar H. Schein (dalam Poerwanto, 2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan, dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal. Pemahaman terhadap organisasi dapat dijelaskan dengan membagi dua aspek yang berbeda dalam organisasi, yaitu aspek material dan aspek manusia. Aspek material ada cabang ilmu ekonomi, manajemen, teknik, dan sebagainya lebih mumpuni dalam memberikan penjelasan yang lebih memuaskan. Sementara itu, pada aspek manusia, studi organisasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu teori organisasi dan perilaku organisasi. Studi perilaku organisasi berada pada level individu dan biasanya dikaji oleh disiplin psikologi, kemudian studi interaksi pada level kelompok dan organisasi umumnya dikaji oleh sosiologi. Organisasi mendapat pengaruh dari masyarakat karena masyarakat menciptakan kebudayaan dalam tiga wujud, yaitu (1) ide, gagasan, atau nilai-nilai, (2) sistem sosial, yaitu aktivitas serta tindakan berpola suatu individu dalam masyarakat, dan (3) artefak, sebagai kebudayaan fisik atau benda-benda hasil karya manusia (Koentjaraningrat, 2009:150-151).

Istilah budaya yang digunakan dalam studi budaya organisasi memang berakar dari ilmu antropologi. Budaya dalam studi organisasi mengacu secara tersurat pada hasil pengolahan akal budi kolektif manusia. Pada organisasi buatan atau perkumpulan, budaya tidak muncul begitu saja, tetapi budaya organisasi yang terdiri dari sekumpulan nilai dan pola perilaku ini dibentuk dan dipelajari, milik bersama

bagi anggota organisasi, dan kemudian diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya.

Melalui antropologi, studi budaya organisasi memberi tekanan pada sudut pandang yang holistik. Maksudnya adalah penekanan kepada unsur manusia sebagai kolektivitas yang menjalankan organisasi. Ahli-ahli studi budaya organisasi mengambil dua jenis pendekatan berdasarkan ilmu antropologi, yaitu pendekatan simbolik-interpretif dan pendekatan fungsionalis (dalam Kusdi, 2011:32-33). Gagasan pokok dari pendekatan simbolik-interpretatif adalah bahwa simbol merupakan inti dari kehidupan budaya dari sebuah kelompok atau organisasi. Pentingnya simbol-simbol ini dikemukakan oleh Clifford Geertz sebagai pelopor utama aliran ini berkata bahwa:

*“man is animal suspended in webs of significance he himself has spun, I take culture to be those web, and the analysis of it to be therefore not an experimental science in search of law but an interpretive one in search of meaning”* (Geertz dalam Kusdi, 2011:33).

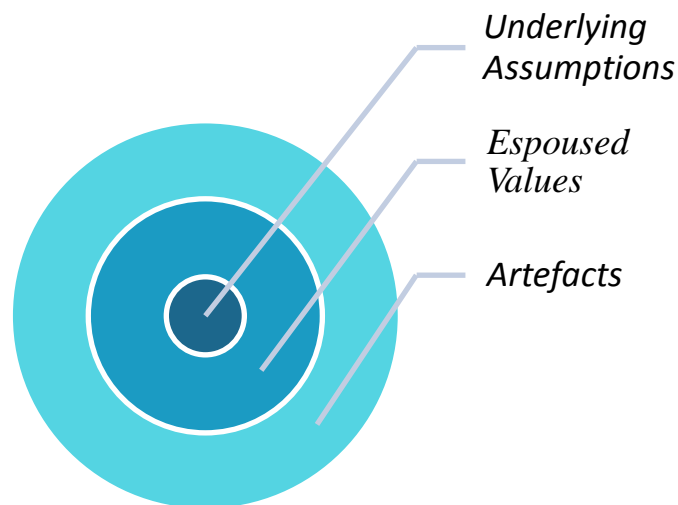
Pendekatan fungsionalis merupakan aliran yang dikembangkan pertama kali oleh Malinowski yang memandang budaya dari sudut pandang yang berbeda dengan pendekatan simbolik-interpretif. Hal ini diyakini bahwa setiap kelompok atau masyarakat menghadapi masalah-masalah umum yang sama maka tugas dari seorang peneliti budaya adalah mengidentifikasi secara sistematis masalah-masalah tersebut sebagai bahan perbandingan antara masyarakat satu dengan masyarakat lainnya.

Pandangan Malinowski di atas diikuti oleh Edgar H. Schein (dalam Kusdi, 2011:50) yang memandang bahwa setiap organisasi pada umumnya menghadapi dua permasalahan pokok yang menentukan kelangsungan hidupnya di dalam sebuah kelompok, yaitu: (1) bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya; dan (2) mengintegrasikan proses-proses internalnya untuk menjamin keutuhan sebagai kelompok. Schein (1988:3) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi dasar yang dibentuk atau dibangun oleh suatu kelompok dalam proses belajar untuk mengatasi masalah eksternal dan internal, setelah terbukti efektif sehingga dianggap valid dan harus diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai



cara dalam memandang, berpikir, dan merasa bertanggung jawab atas masalah-masalah tersebut.

Schein mengatakan melalui pendekatan antropologis dengan melakukan studi budaya diharapkan peneliti dapat lebih memahami aspek-aspek tersembunyi dan kompleks dalam kehidupan organisasi (dalam Kusdi, 2011: 41). Konsep budaya diperkenalkan untuk membantu, menjelaskan, dan membuat hal-hal yang terlihat “tidak normal” menjadi normal. Dengan menggali asumsi-asumsi budaya yang tersembunyi di balik sikap dan perilaku para anggota organisasi tanpa perlu dijelaskan secara verbal mengapa perilaku-perilaku tersebut muncul. Schein (dalam Poerwanto, 2008:17) mendeskripsikan lebih luas tentang isi budaya. Menurut Schein terdapat tiga tingkatan budaya organisasi yang berinteraksi dalam proses keorganisasian, yaitu artefak yang meliputi unsur-unsur yang kasat mata dan berada dilapisan terluar; nilai-nilai yang sifatnya lebih abstrak, tetapi masih berada di ruang lingkup kesadaran pelaku; dan asumsi-asumsi budaya atau *basic assumptions* yang bersifat umum atau *taken for granted* dan seringkali berada di luar kesadaran pelaku.



**Gambar 1 – Model Budaya Organisasi Schein**

Pada lapisan terluar, yakni artefak, terdapat struktur dan proses-proses organisasional yang dapat diamati secara langsung. Namun, sebagai peneliti harus mengingat satu hal bahwa karakteristik artefak sulit ditafsirkan oleh pengamat luar. Selanjutnya, untuk dapat mengetahui dan memahaminya dibutuhkan waktu

keterlibatan yang cukup intens dengan orang-orang di dalam organisasi itu atau sebagai alternatifnya adalah menganalisis melalui nilai-nilai ideal, norma-norma, dan aturan-aturan yang berlaku dalam kegiatan rutin organisasi. Pada lapisan kedua, yakni nilai-nilai adalah apa yang secara ideal menjadi alasan untuk berperilaku. Nilai-nilai biasanya dibangun oleh pendiri organisasi seperti tujuan-tujuan, filosofi, serta cara pencapaian tujuan-tujuan yang terbentuk dalam filosofi organisasi, visi dan misi, serta cara berinteraksi.

Pada lapisan terdalam, akan ditemukan *basic underlying assumptions* atau asumsi-asumsi yang mendasarinya, yaitu keyakinan, persepsi, pemikiran, dan perasaan yang sifatnya *taken for granted* atau selalu dianggap benar, apa yang tidak disadari, tetapi secara aktual menentukan bagaimana anggota organisasi mengamati, berpikir, merasakan, dan bertindak (Poerwanto, 2008: 19), serta merupakan sumber dari nilai-nilai dan perilaku para anggota organisasi. Asumsi-asumsi inilah yang paling penting untuk dipahami peneliti apabila asumsi-asumsi ini dapat dipahami maka kedua lapisan lainnya akan dapat dijelaskan dengan lebih mudah (Schein dalam Kusdi, 2011:52-53).

Robbins (dalam Sutrisno, 2010: 10-11) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki empat fungsi, antara lain:

1. Budaya mempunyai peran pembeda, maksudnya bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Kaitan antara budaya organisasi dengan bidang sosial adalah budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standarisasi yang tepat untuk mengatur tingkah laku para anggota organisasi. Dengan demikian, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para anggota.

Budaya organisasi yang afektif tercermin pada keterbukaan komunikasi, kepercayaan, kepemimpinan yang mendapat umpan balik dan didukung oleh seluruh anggotanya, pemecahan masalah oleh kelompok, dan kemandirian kerja.

Budaya merupakan konsep yang abstrak maka konsep ini digunakan untuk berpikir, diamati, dan dipahami dengan baik. Dari sudut pandang ini, Schein (2010:14-16) berpendapat bahwa kita harus menghindari model budaya yang dangkal dengan membangun model antropologis yang lebih mendalam dan lebih kompleks. Model-model tersebut merujuk pada berbagai peristiwa yang dapat diamati dan kekuatan yang mendasarinya, antara lain: Mengamati keteraturan perilaku ketika orang berinteraksi seperti bahasa yang digunakan, adat dan tradisi yang berkembang, dan ritual yang mereka pakai dalam berbagai situasi; Norma kelompok maksudnya standar nilai yang digunakan dalam bekerja di dalam kelompok; Nilai-nilai yang dianut; Filosofi formal; Aturan main; Keterampilan yang tertanam; Kebiasaan berpikir, model mental, dan/atau paradigma linguistik; Mengintegrasikan simbol, dan; Ritual dan perayaan formal.

#### **1.5.4 Kerangka Pemikiran**

*Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro atau disingkat TSA Undip adalah wadah perkumpulan mahasiswa penerima beasiswa, terdiri dari mahasiswa-mahasiswa yang memiliki latar belakang dan nilai-nilai yang mungkin berbeda dengan nilai-nilai TSA Undip. *Tanoto Scholars* Undip merupakan orang-orang pilihan yang diyakini akan menjadi pemimpin masa depan yang bertanggung jawab untuk mewujudkan visi dan misi dari Tanoto Foundation. Keteladanan pendiri menjadikan filantropi sebagai nilai utama yang diharapkan juga tertanam dalam diri *Tanoto Scholars*. Melalui TSA Undip juga, *Tanoto Scholars* mendapatkan banyak fasilitas secara cuma-cuma untuk meningkatkan *soft skill* dan jaringan yang mungkin tidak bisa didapatkan dari organisasi mahasiswa lainnya yang ada di Universitas Diponegoro ini. Akan tetapi, nilai-nilai yang sudah dienkulturasi oleh Tanoto Foundation harus dimaknai dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari *Tanoto Scholars* dengan budaya organisasi yang diekspresikan di dalam TSA Undip.

## 1.6 Metodologi Penelitian

Berdasarkan penelitian tentang manusia, data sosial haruslah didampingin dengan data kualitatif. Penelitian kualitatif deskriptif mengharuskan peneliti berinteraksi dengan para informan serta respondennya. Terdapat aspek-aspek manusia dalam penelitian masyarakat (Koentjaraningrat dan Emmerson, 1982:1), antara lain: (1) Sikap, pengetahuan serta pandangan peneliti terhadap lingkungan masyarakat yang ditelitinya; (2) Sikap serta pandangan para masyarakat yang diteliti; (3) Masalah keuntungan maupun kesulitan penelitian tunggal jika dibandingkan dengan penelitian bersama dalam satu tim; (4) Masalah pengembangan *rapport* yang wajar dalam wawancara serta kemampuan peneliti untuk mengenal dirinya sendiri, yang tentu erat sangkut pautnya dengan kedua masalah tersebut dalam butir 1, 2, dan 3; (5) Masalah waktu dalam penelitian masyarakat; (6) Sikap para pegawai pemerintah di pusat maupun di daerah terhadap peneliti dan proyek penelitiannya; (7) Masalah penyesuaian pandangan emik dari para informan, responden, dan warga masyarakat umum dengan pandangan etik dari peneliti terhadap topik serta soal-soal yang sedang ditelitinya.

### 1.6.1 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Senada dengan bentuk penelitiannya, penelitian ini menggunakan metode etnografi, yang mana metode ini merupakan pekerjaan mendeskripsikan suatu kebudayaan dengan memahami suatu pandangan hidup dari sudut pandang penduduk asli antara hubungan mereka dengan kehidupan untuk mendapatkan pandangannya mengenai budayanya. Istilah etnografi muncul ketika para antropolog menuliskan laporan penelitian setelah melakukan penelitian di lapangan atau disebut dengan istilah *fieldwork* diberbagai wilayah. Etnografi berkaitan dengan asal-usul ilmu antropologi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara (1) wawancara mendalam, metode wawancara mendalam dilakukan agar peneliti mendapatkan informasi langsung dari informan. Wawancara mendalam dilakukan dengan cara Tanya jawab secara tatap muka antara peneliti dan informan dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disesuaikan dengan tema penulisan

penelitian. (2) observasi partisipasi, observasi partisipasi dilakukan untuk merasakan, mengamati bagaimana informan sebagai objek maupun subjek pengamatan dalam suatu *setting* alam (Spradley, 2006:48). Observasi partisipasi dilakukan sebagai suatu strategi untuk mendengarkan dan menyaksikan masyarakat dalam *setting* yang wajar maka dari itu, orang-orang yang dipelajari menjadi pelaku dan pada saat yang sama juga menjadi informan. Dalam penelitian ini, penulis merupakan anggota *Tanoto Scholars* dan pernah menjadi pengurus *Tanoto Scholars Association* (TSA) Undip periode 2017/2018 sehingga penulis sangat memahami bagaimana kondisi organisasi dari dekat.

Selanjutnya, teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah (3) dokumentasi, dilakukan untuk melengkapi data yang telah didapat dari observasi lapangan serta wawancara untuk memperkuat data primer. Dokumentasi merupakan bentuk dari data sekunder yang berupa foto, video, atau lampiran lainnya. (4) Studi pustaka, selain tiga metode di atas, peneliti juga menggunakan literatur dan data yang relevan, yakni buku-buku penunjang seputar penelitian, skripsi penelitian terdahulu, Laporan Tahunan Tanoto Foundation, dan situs web resmi Tanoto Foundation.

Pada penelitian ini, penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan persyaratan informan yang dilakukan oleh Spradley (2006) untuk mendapatkan informan yang relevan diantaranya (1) enkulturasi budaya, (2) keterlibatan langsung, (3) suasana budaya yang tidak dikenal, (4) waktu yang cukup, dan (5) non-analitis. Maka dari itu, objek penelitian ini yang sekaligus menjadi informan utama adalah Badan Pengurus Harian TSA Undip tahun 2018-2019 dan Tim Tanoto Foundation, serta sebagai respondennya adalah pengurus TSA Undip tahun sebelumnya.

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di lingkungan kampus Universitas Diponegoro dan RUBBIK, Kampung Delik Rejo RT 13 RW 11, Kelurahan Tandang, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang. Tempat tersebut merupakan tempat di mana TSA Undip melakukan kegiatannya selama masa kepengurusan TSA Undip tahun 2018-2019.

### 1.6.2 Teknik Analisis Data

Pada hakikatnya menganalisis adalah kegiatan membaca ulang keseluruhan data yang telah dikumpulkan. Analisis ini meliputi pemeriksaan ulang catatan lapangan untuk mencari simbol-simbol budaya yang biasanya dinyatakan dalam istilah, serta mencari hubungan antar simbol-simbol itu. Tujuannya tidak lain ialah agar data tersebut dapat dipahami dan diketahui maknanya. Proses menangkap makna dari berbagai fenomena dan fakta-fakta yang ditemui selama melakukan penelitian lapangan, menurut pernyataan yang logis berdasarkan kerangka acuan kebudayaan masyarakat yang dipelajari maka harus dilakukan analisis. Proses untuk mendapatkan pemahaman yang jelas, dapat dilakukan *cross check* pada teori-teori serta logika yang bisa dikembangkan oleh peneliti. Perlu diingat juga perspektif yang melandasi penelitian kualitatif yaitu *emic* → *etic* → *emic*.<sup>3</sup> Maksudnya dari pemahaman pemilik budaya (*emic*), lalu coba dipahami dengan bantuan teori (*etic*), kemudian diverifikasi ulang kepada pemilik budaya tersebut (*emic*). Proses seperti ini merupakan model korelasi pemahaman dari tiga sumber yaitu masyarakat – teori – peneliti. Korelasi ini merupakan tiga satuan pemahaman triangulasi.

Proses analisis dengan model triangulasi ini berjalan dan dijalankan mulai dari penelitian lapangan, analisis temporer, sampai pada analisis final. Proses untuk tahapannya dilakukan dalam tiga level, pertama; memahami apa yang dikatakan, kedua; memahami apa yang dikatakan dilihat dalam konteks dan teori apa sehingga data itu menjadi bermakna, dan ketiga; menarik ke atas yaitu menarik kesimpulan untuk kepentingan pengembangan teori lapangan (Thohir, 2013:128-130).

## 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dimulai pada bagian awal yang terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan, halaman persembahan, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman kata pengantar, halaman abstrak. Kemudian untuk

---

<sup>3</sup> *Emic*: Pengkategorian fenomena budaya menurut warga setempat (pemilik budaya) sedangkan *etic*: Pengkategorian fenomena budaya menurut kognisi peneliti (Irianto, 2009:22)

menyederhanakan pencarian maka dibuat pula halaman daftar isi, daftar gambar, dan daftar lampiran lainnya.

Bab I Pendahuluan, berisi paparan yang mengantarkan ke pokok bahasan skripsi, bagian ini terdiri subbab latar belakang dari penelitian ini, rumusan masalah pada penelitian ini, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir yang terdiri dari penelitian terdahulu, bagan kerangka pikir, serta batasan istilah, metode penelitian dimulai dari jenis penelitian yang digunakan, metode yang digunakan, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data, serta subbab terakhir adalah sistematika penulisan.

Bab II Gambaran Umum Objek Penelitian, pada bab ini memparkan tentang apa itu Tanoto Foundation sehingga adanya TSA di Universitas Diponegoro. Kemudian dalam menjalankan aktivitas organisasinya, tentu memiliki visi, misi, logo organisasi serta maknanya, dan struktur organisasi.

Bab III Gambaran Khusus, berisi etnografi kegiatan TSA Undip selama masa kepengurusan tahun 2019, pasang surut saat menjalankan kegiatan, serta tanggapan dari penerima manfaat kegiatan yang dilakukan oleh TSA Undip.

Bab IV Pembahasan, pada bab ini berisi tentang permasalahan pokok yang dirangkai korelasinya dengan gambaran khusus dan hasil penelitian di lapangan, serta telah dianalisis menggunakan teori-teori yang dengan terkait. “Penelitian ini terdapat masalah utama, yaitu (1) Apa peran TSA Undip sebagai mitra dari Tanoto Foundation, (2) Apa saja bentuk kegiatan yang dilakukan oleh TSA Undip, dan (3) Apa makna dan fungsi dari kegiatan-kegiatan tersebut.

Bab V Penutup, berisi kesimpulan yang merupakan inti sari hasil pembahasan pada bab sebelumnya serta saran. Bab ini merupakan bab yang terakhir dari rangkaian skripsi ini.

Lampiran-lampiran seperti dokumentasi dan informasi-informasi lainnya yang perlu dilampirkan akan dimuat di akhir halaman skripsi setelah BAB V.

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

#### **2.1 Tentang Tanoto Foundation**

Sebagai lembaga yang menaungi *Tanoto Scholars Associations* (TSA) Undip, penulis perlu menjelaskan tentang Tanoto Foundation sebagai gambaran umum penelitian. Tanoto Foundation merupakan lembaga filantropi independen yang berfokus pada pendidikan, didirikan oleh Sukanto Tanoto dan istri, Tinah Bingei Tanoto atas dasar keyakinan bahwa setiap individu harus memiliki kesempatan untuk mewujudkan potensinya secara penuh. Sukanto Tanoto adalah Pendiri sekaligus *Chairman Royal Golden Eagle* (RGE) *International*, sebuah grup perusahaan manufaktur berbasis sumber daya alam seperti, kelapa sawit, kehutanan, pulp dan kertas, serta pembangkit tenaga listrik. RGE International sendiri berkantor di Singapura, Hong Kong, Jakarta, Beijing, dan Nanjing.

Saat ini RGE adalah grup global dengan total aset lebih dari 20 miliar dolar Amerika, mempekerjakan 60.000 orang yang beroperasi di Indonesia, Tiongkok, dan Brasil, serta memiliki kantor penjualan di mancanegara. Bisnisnya yang berbasis sumber daya alam tadi memiliki nama perusahaan untuk mengelola masing-masing SDA tersebut antara lain, APRIL – *Asia Pacific Resource International Holding Ltd* dan *Asia Symbol* mengelola pulp dan kertas, *Asian Agri* dan *Apical* mengelola kelapa sawit, *Sateri International* mengelola rayon dan pulp khusus, dan yang terakhir *Pacific Oil & Gas* mengelola energi.

##### **2.1.1 Awal Mula Pembentukan Tanoto Foundation**

Pada saat berusia 17 tahun, Sukanto Tanoto tidak dapat menyelesaikan pendidikan formalnya karena sekolah tempat ia belajar tutup akibat kerusuhan politik di Indonesia pada tahun 1966-an. Masa tersebut adalah masa sulit dalam kehidupan keluarganya, ia harus bekerja di pompa bensin sambil membantu menjual onderdil mobil. Sukanto Tanoto memilih untuk bertahan, terus memperbaiki diri, dan menggunakan peluang yang ada dengan sebaik-baiknya. Kualitas hidup keluarganya kemudian berangsur baik. Pertemuan Sukanto Tanoto dengan istrinya di saat bisnis



mulai berjalan. Sukanto Tanoto dengan Tinah memiliki banyak kesamaan, salah satunya sama-sama putus sekolah karena harus membantu keluarga masing-masing. Berdasarkan kondisi tersebut, mereka terus memperbaiki diri dan fokus pada menghidupi keluarga. Dari sinilah Sukanto Tanoto merasa menemukan sahabat, orang terpercaya yang bisa melengkapi hidupnya, belahan jiwa, istri dalam sosok Tinah. Mereka dikarunia empat orang anak, yaitu Andre Tanoto, Imelda Tanoto, Belinda Tanoto, dan Anderson Tanoto.

Aktivitas membesarkan anak-anak dan memimpin bisnis, Sukanto tanoto dan Tinah Bingei Tanoto terus belajar dan mengembangkan diri agar mampu bertahan dan unggul. Mereka memperlajari Bahasa Inggris dengan membaca majalah *Reader's Digest* sambil mencari artinya dengan bantuan Kamus *Oxford*. Mereka membeli dan membaca buku-buku kuliah bekas yang mencakup bidang manajemen bisnis sampai sejarah dunia. Saat mereka menjalani bulan madu di tahun 1979, mereka mengikuti kursus manajemen pertama di INSEAD Fontainebleau. Mereka berdua percaya bahwa proses belajar merupakan kesempatan yang tidak boleh disia-siakan, dan proses tersebut tidak akan pernah selesai.

Dengan menciptakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat saja membuat mereka tidak puas, karena melihat standar pendidikan yang buruk dan tidak berkelanjutan di sekitar wilayah operasi yang merasa kesulitan dan kekurangan. Hal ini yang menjadi alasan mereka fokus membuka akses dan meningkatkan kualitas pendidikan dalam kegiatan filantropis mereka. Selama menjalani hidup bersama, Sukanto Tanoto dan Tinah Bingei Tanoto selalu hidup dengan dua prinsip. Prinsip mereka yang pertama adalah “semakin banyak kita memberi, semakin banyak yang kita dapatkan.” Semangat memberi tidak terbatas jumlah maupun waktu. Kedua, “tularkan kebaikan.” Pencapaian perjalanan sukses mereka tidak lain adalah berkat peran dan kebaikan dari orang lain.



**Gambar 2 – Peresmian Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar di Besintang, Langkat, Sumatera Utara, 1981.**

**Sumber: Laporan Tahunan Tanoto Foundation, 2018.**

Tidak seperti pada masa-masa awal, saat ini mereka beruntung karena bisa bekerja sama dengan para ahli, professional, pemerintah, LSM, kaum muda, masyarakat, dan lainnya dalam mewujudkan visi mereka. Keempat anak mereka pun berpegang pada nilai-nilai yang sama dan terlibat aktif dalam kegiatan Tanoto Foundation. Semangat dan filosofi mereka tidak pernah berubah sejak hari pertama mereka membangun sekolah perdana mereka. Sukanto Tanoto dan istri memulai kegiatan filantropinya dalam Tanoto Foundation pada tahun 1981, saat itu membangun Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar di Besintang, Sumatera Utara. Kegiatan ini bertujuan untuk menanggulangi kemiskinan dan memajukan masyarakat sekitar. Selain itu, Tanoto Foundation juga aktif memperbaiki lingkungan belajar, mengembangkan pemimpin masa depan, memfasilitasi riset medis untuk jenis penyakit dengan prevalensi tinggi di Asia.

Hingga saat ini, mereka telah memberi lebih dari sepuluh ribu beasiswa dan mendanai ratusan sekolah dengan program yang fokus pada pendidikan, pengembangan diri, pelatihan keterampilan, dan riset medis. Mereka menjalan kegiatan di Tanoto Foundation selayaknya sebuah bisnis berkelanjutan yang berfokus pada tujuan, semangat menciptakan dampak, berkolaborasi dalam membangun kemitraan yang kuat, serta tidak mudah merasa puas. Dengan cara inilah mereka

dapat mewujudkan inti dari filosofi mereka bahwa “Pendidikan berkualitas mempercepat kesetaraan peluang.”

### 2.1.2 Jajaran Pimpinan Tanoto Foundation

#### Pendiri



Sukanto Tanoto dan Tinah Bingei Tanoto

#### Dewan Pembina



Andre Tanoto



Imelda Tanoto



Belinda Tanoto



Anderson Tanoto

#### Dewan Penasihat



Bey Soo Khiang



Ibrahim Hasan



Dr. David Pang



Profesor John Ward

#### CEO Global



J. Satrijo Tanudjojo

**Gambar 3 – Pimpinan Tanoto Foundation.**  
**Sumber: Laporan Tahunan Tanoto Foundation, 2018.**

Dewan Pembina dari Tanoto Foundation merupakan anak-anak dari Bapak Sukanto Tanoto dan Ibu Tinah Bingei Tanoto. Andre Tanoto merupakan putra tertua dari empat bersaudara ini. Andre berperan untuk memberikan arahan mengenai kegiatan amal Tanoto Foundation serta pelestarian budaya. Imelda, berperan meberika arahan mengenai tata kelola internasional dalam Tanoto Foundation dan juga aktif dalam pengembangan talenta dan kapabilitas kewirausahaan generasi masa depan. Selanjutnya, Belinda berfokus pada inisiatif investasi sumber daya manusia melalui pengembangan anak usia dini, pencegahan *stunting* dan mengembangkan sinergi dengan lembaga-lembaga filantropi serta organisasi lainnya. Terakhir, Anderson berfokus pada menjalin kemitraan internasional dengan perguruan tinggi dan pengembangan para pemimpin muda.

### 2.1.3 Logo, Filosofi dan Misi, serta Target Tanoto Foundation



**Gambar 4 – Logo Tanoto Foundation.**

**Sumber: Tanoto Foundation.**

Tanoto Foundation sendiri memiliki filosofi, yakni “Pendidikan Berkualitas Meningkatkan Kesetaraan Peluang”, filosofi ini berkaca dari pendiri Tanoto Foundation yang percaya bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk merealisasikan potensi diri secara penuh maka dari itu misi dari Tanoto Foundation adalah ingin mengembangkan potensi individu dan memperbaiki taraf hidup melalui pendidikan berkualitas yang transformatif. Pendiri Tanoto Foundation melihat masih

banyak orang yang terkendala dalam mengakses pendidikan yang bermutu karena kendala utamanya seringkali adalah kemiskinan.

Target Tanoto Foundation, antara lain adalah (1) Mengurangi angka stunting di Indonesia secara signifikan, maksudnya adalah Tanoto Foundation berkontribusi terhadap penurunan angka stunting di Indonesia menjadi kurang dari 20% pada tahun 2030; (2) Meningkatkan peringkat internasional pendidikan Indonesia, maksudnya adalah Tanoto Foundation mendukung upaya Indonesia menjadi satu dari lima Negara dengan peningkatan tertinggi dalam OECD (PISA) pada tahun 2030; (3) Mempercepat penemuan dan penerapan inovasi kesehatan yang relevan untuk Asia, maksudnya adalah Tanoto Foundation memfasilitasi penelitian medis penyakit yang prevalen di Asia; dan (4) Membina calon pemimpin yang tangguh, maksudnya adalah Tanoto Foundation mendukung pengembangan komunitas kepemimpinan yang memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Tanoto Foundation berinvestasi secara menyeluruh dalam program-program yang memfasilitasi peningkatan kualitas pendidikan serta mengembangkan pembelajaran berkelanjutan kepada agen perubahan di masyarakat. Tanoto Foundation dalam usaha pencapaian target-targetnya memiliki tiga program unggulan di Indonesia yaitu, SIGAP, PINTAR, dan TELADAN. Ketiga program unggulan ini menjamah seluruh fase pendidikan mulai sejak dini sampai proses menjadi calon pemimpin masa depan. Program SIGAP merupakan akronim dari “Siapkan Generasi Anak berprestasi”, program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pusat pendidikan dan pengembangan anak usia dini di Indonesia baik di pedesaan maupun di perkotaan, serta menciptakan lingkungan yang mendorong anak-anak untuk berperilaku sehat dan aktif. Tanoto Foundation dalam hal ini berinvestasi dengan berkontribusi pada pencegahan *stunting* dan pengasuhan pada anak usia dini untuk generasi siap sekolah.

Selanjutnya, ada program PINTAR yang merupakan akronim dari “Pengembangan Inovasi untuk Kualitas Pembelajaran”. Program PINTAR bertujuan untuk memajukan ekosistem pendidikan melalui inisiatif pengembangan kapasitas manajemen sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat yang lebih luas, serta berupaya

meningkatkan pendidikan dasar di Indonesia dengan memperbaiki kualitas pembelajaran dan kepemimpinan sekolah. Tanoto Foundation bekerja sama dengan sekolah mitra untuk menciptakan pusat unggulan lokal dan regional, kemudian bermitra dengan pemerintah, lembaga pelatihan guru, dan asosiasi untuk menyebarkan praktek terbaik dalam pembelajaran.

Terakhir, program yang berkaitan dengan penelitian ini ada program TELADAN, yaitu program pengembangan kepemimpinan yang dirancang untuk menyiapkan pemimpin masa depan Indonesia dengan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk berkontribusi secara positif terhadap lingkungan tempat mereka tinggal dan belajar atau bekerja. Peserta TELADAN mendapat dukungan beasiswa penuh berupa biaya kuliah dan tunjangan bulanan hingga semester delapan, pelatihan berjenjang dan monitoring yang terstruktur untuk meningkatkan *soft skill* individu.

Sebelumnya, program ini bernama *National Champion Scholarship* dan bermitra dengan 12 perguruan tinggi negeri ternama, antara lain Institut Pertanian Bogor, Institut Teknologi Bandung, Universitas Indonesia, Universitas Sumatera Utara, Universitas Gadjah Mada, Universitas Riau, Universitas Jambi, Universitas Mulawarman, Universitas Hasanuddin, Universitas Andalas, Universitas Brawijaya, dan Universitas Diponegoro untuk program strata satu dan strata dua. *National Champion Scholarship* berganti nama pada tahun 2018 menjadi TELADAN yang saat ini hanya bermitra dengan 9 perguruan tinggi negeri Institut Pertanian Bogor, Institut Teknologi Bandung, Universitas Indonesia, Universitas Sumatera Utara, Universitas Gadjah Mada, Universitas Riau, Universitas Andalas, Universitas Brawijaya, dan Universitas Diponegoro. Program ini bertujuan untuk menghasilkan pemimpin bertanggung jawab yang mampu menghadapi tantangan di masa depan. Program ini memberikan pelatihan keterampilan, magang, program sosial, serta kegiatan yang mengembangkan keterampilan kolaborasi dan jejaring.

## **2.2 Program Beasiswa Tanoto Foundation di Indonesia**

Tanoto Foundation mendukung pembinaan para calon pemimpin terutama di Indonesia dan di beberapa negara lainnya dengan memberikan beasiswa untuk pendidikan tinggi. Menurut Anderson Tanoto, Indonesia membutuhkan pemimpin

masa depan yang tidak hanya pintar secara akademik, tetapi juga kompeten dan kompetitif. Pada tahun 2006, Tanoto Foundation meluncurkan *National Champion Scholarship* (NCS). Program NCS mengembangkan kemampuan para *Tanoto Scholars* melalui pelatihan dan pengayaan.

Pelatihan dan pengayaan yang diberikan Tanoto Foundation kepada *Tanoto Scholars* antara lain, yakni: (1) pengembangan *soft skill* yang mencakup keterampilan berkomunikasi, kerja sama tim, dan lain-lain; (2) peluang magang di perusahaan mitra Tanoto Foundation, anggota grup RGE; (3) Proyek sosial melalui *Tanoto Scholars Association* (TSA) yang mendorong *Tanoto Scholars* untuk ikut terus berbagi; (4) *Tanoto Scholars Gathering*, acara tahunan untuk membangun jejaring, tim, serta kesempatan untuk bertemu para pendiri dan Dewan Pembina Tanoto Foundation; serta (5) Konseling bagi penerima beasiswa yang mengalami permasalahan secara akademik.

Program Beasiswa Tanoto Foundation bertransformasi dari NCS ke TELADAN (Transformasi Edukasi untuk melahirkan Pemimpin Masa Depan) tujuannya untuk mempercepat pengembangan pemimpin masa depan yang bertanggung jawab. Melalui Program TELADAN, para *Tanoto Scholars* menerima pelatihan untuk pengembangan pribadi, kepemimpinan, dan karir yang terstruktur serta peluang untuk meraih paparan global. Program TELADAN diluncurkan pada tanggal 6 September 2018 untuk melanjutkan kesuksesan Program NCS. TELADAN adalah program pengembangan pemimpin global masa depan yang dilakukan dengan cara merekrut mahasiswa berprestasi unggul, prestasi, dan potensi menjadi pemimpin yang cakap, unggul dan bertanggung jawab yang duduk di semester pertama dari sembilan universitas mitra di Indonesia.

Target dari Program TELADAN, yakni membentuk pemimpin yang secara berkesinambungan memberi dampak positif bagi komunitas tempat mereka tinggal dan belajar atau bekerja. Selain dukungan finansial, *Tanoto Scholars* juga mendapat dukungan pengembangan kepemimpinan, di antaranya ialah: (1) pengembangan kepemimpinan terstruktur yang memberikan kesempatan pada *Tanoto Scholars* untuk dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan; (2) kesempatan

mengikuti program-program yang memberi pengalaman global termasuk belajar ke luar negeri; (3) dukungan pengembangan karir dan kepemimpinan yang ekstensif; (4) tahap pelatihan Program TELADAN: (a) Program dasar (*foundation program*), (b) Program lanjutan (*intermediate program*), (c) Persiapan karir. Masing-masing tahap ini mencakup ranah pengembangan kepemimpinan, pengembangan kepribadian, pengembangan karir serta kontribusi sosial.

### **2.2.1 Proses Seleksi Program Beasiswa Tanoto Foundation**

Pada program *National Champion Scholarship* (NCS) mahasiswa semester berapapun bisa mendaftar pada program beasiswa ini dengan persyaratan pendaftaran yang mencakup ketentuan umum dan ketentuan. Ketentuan umum persyaratan pendataran, antara lain: Warga Negara Indonesia; Terdaftar sebagai mahasiswa di salah satu perguruan tinggi mitra; Berprestasi akademik baik; Berjiwa kepemimpinan dan memiliki kepedualian, serta komitmen untuk ikut memajukan Indonesia; Berasal dari keluarga yang memiliki kendala ekonomi (*underprivilage*); dan Mendaftarkan diri secara daring melalui situs web Tanoto Foundation.

Ketentuan khusus persyaratan pendafatara ini, antara lain: Bagi mahasiswa program strata satu (S1) usia maksimum adalah 21 tahun pada saat pendaftaran, dengan IPK terakhir minimum 3.00 dari skala 4.00; Bagi mahasiswa tahun pertama, nilai rata-rata minimum rapor SMA kelas 12 adalah 8 dari skala 10 untuk rapor format lama atau 3.00 dari skala 4.00 untuk rapor format baru; dan Bagi mahasiswa program strata dua (S2) usia maksimum adalah 40 tahun pada saat pendaftaran, memiliki pengalaman kerja minimum dua tahun, dengan IPK program S1 minimum 3.25 dari skala 4.00.

Pada tahun 2018 karena program NCS sudah berubah menjadi program TELADAN, terdapat beberapa perbedaan persyaratan pendaftaran. Pada program TELADAN hanya dikhususkan bagi mahasiswa tahun pertama program strata satu. Di tahun yang sama, tercatat bahwa ada hampir 7.000 pelamar yang mendaftar seleksi beasiswa ini, sedangkan hanya 150 orang yang lolos seleksi se-Indonesia. Persyaratan pendaftaran di antaranya: (1) Warga Negara Indonesia (WNI); (2) Terdaftar sebagai mahasiswa semester pertama di salah satu perguruan tinggi mitra Program



TELADAN; (3) Memiliki prestasi akademik yang baik dengan minimum nilai rata-rata rapor kelas IX SMA/SMK/MA adalah 8 dari skala 10; (4) Menunjukkan potensi kepemimpinan yang kuat serta berkomitmen untuk berkontribusi pada masyarakat dan pembangunan bangsa; (5) Mampu berkomunikasi dengan Bahasa Indonesia secara baik; (6) Kemampuan berbahasa Inggris dan bahasa lainnya akan menjadi nilai tambah; dan (7) Mendaftarkan diri secara daring pada *website* Tanoto Foundation.

Ada tiga tahap proses seleksi calon penerima Beasiswa Tanoto Foundation, yaitu tahap seleksi dokumen, penilaian kompetensi dan kepribadian, serta terakhir adalah wawancara. Pada tahap seleksi dokumen, Tanoto Foundation akan memeriksa kelengkapan administrasi dan dokumen. Pelamar yang lolos di tahap seleksi dokumen akan mengikuti tes psikologi mencakup intelegensia, kemampuan memberikan solusi, mengatasi konflik, mengambil keputusan dan potensi kepemimpinan. Wawancara adalah seleksi tahap akhir yang berupa interaksi langsung antara pelamar dan tim Tanoto Foundation untuk mengenal lebih jauh karakter pelamar. Namun, selain dilihat dari prestasi akademik dan potensi kepemimpinan, Tanoto Foundation juga mempertimbangkan keadaan ekonomi para pelamar beasiswa.

Proses seleksi dari tahap awal sampai akhir diperkirakan memakan waktu selama kurang lebih tiga bulan. Pengumuman hasil seleksi akan diberitahukan melalui situs web resmi Tanoto Foundation, media sosial Tanoto Foundation, seperti *Instagram*, *Facebook*, dan *Twitter*. Pelamar yang dinyatakan lolos seleksi diminta untuk memeriksa *email* masing-masing. Biasanya *email* berisikan ucapan selamat dan arahan yang berkaitan dengan penandatanganan surat perjanjian. Sehubungan dengan itu, *Tanoto Scholars Association* juga membantu menginfokan pengumuman tersebut melalui akun sosial medianya dan membuat wadah atau grup aplikasi mengobrol, seperti *LINE* atau *WhatsApp* untuk para *scholar* baru tersebut.

### **2.3 Tanoto Scholars Association**

Penerima program beasiswa Tanoto Foundation selanjutnya akan disebut dengan *Tanoto Scholars*. Total *Tanoto Scholars* baik dari program sarjana dan magister sejak tahun 2006 sampai 2018 sudah mencapai 7.434 orang dan *Tanoto*

*Scholars* aktif per 2018 berjumlah 540 orang<sup>4</sup>. Melalui asosiasi penerima beasiswa Tanoto Foundation atau *Tanoto Scholars Association* (TSA), *Tanoto Scholars* bekerja sama untuk menyusun proyek sosial yang penuh makna. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh TSA bermanfaat bagi *Tanoto Scholars* dalam meningkatkan keterampilan berbicara di hadapan umum (*public speaking*), membangun kerja sama tim, dan mengasah kepedulian sosial. *Tanoto Scholars* didorong untuk menjalankan proyek sosial sebagai upaya menularkan kebaikan kepada orang lain.

Hingga tahun 2018, 15 TSA yang tersebar di 13 kota di Indonesia telah didirikan, antara lain ada TSA Akademi Teknologi Pulp dan Kertas Bandung, TSA Institut Pertanian Bogor, TSA Institut Pertanian (Stiper) Yogyakarta, TSA Institut Teknologi Bandung, TSA Institut Teknologi Del Kabupaten Toba Samosir, TSA Medan, TSA Pekanbaru, TSA Universitas Andalas, TSA Universitas Brawijaya, TSA Universitas Diponegoro, TSA Universitas Gadjah Mada, TSA Universitas Hasanuddin, TSA Universitas Indonesia, TSA Universitas Jambi, dan TSA Universitas Mulawarman.

Sementara itu, dengan adanya transformasi dari Program NCS ke Program TELADAN terdapat beberapa perguruan tinggi negeri yang tidak bermitra lagi dengan Tanoto Foundation di program ini, seperti Universitas Jambi, Universitas Mulawarman, dan Universitas Hasanuddin. Akan tetapi, bagi *Tanoto Scholars* dari ketiga universitas tersebut yang belum menyelesaikan studinya sampai semester delapan masih tetap mendapat dukungan finansial dan dukungan pengembangan kepemimpinan sampai semester delapan.

## **2.4 *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro**

*Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro atau yang biasa disebut TSA Undip adalah wadah pengembangan diri bagi mahasiswa Universitas Diponegoro penerima beasiswa dari Tanoto Foundation yang berkedudukan di Universitas Diponegoro Semarang. TSA Undip ini dibentuk pada tanggal 21 September 2016 dan disahkan pada tanggal 22 Oktober 2016. TSA Undip merupakan

---

<sup>4</sup> Laporan Tahunan 2018 Tanoto Foundation, hal. 40-41

organisasi yang bersifat kekeluargaan dan sukarela karena untuk menjadi anggota TSA Undip tidak melalui seleksi. Proses-proses penentuan Dewan Pengurus dan anggota-anggotanya dilakukan dengan cara musyawarah, bukan pemilihan umum, serta tidak terikat secara hitam di atas putih. Namun, dalam menjalankan kegiatannya TSA Undip didasari atas tanggung jawab moral kepada Tanoto Foundation, kepada pendiri selaku yang orang yang telah memberikan beasiswa dan kebaikan manfaat yang telah diberikan kepada *Tanoto Scholars*.

#### **2.4.1 Visi dan Misi TSA Undip**

Sebagai wadah pengembangan diri bagi mahasiswa Universitas Diponegoro penerima beasiswa dari Tanoto Foundation. TSA Undip memiliki visi, yakni TSA Undip sebagai wadah pengembangan diri bagi mahasiswa Universitas Diponegoro penerima beasiswa dari Tanoto Foundation, bertujuan untuk membentuk insan yang menjunjung tinggi nilai-nilai universal dari aspek integritas dan moralitas dengan kesiapan keahlian teoritis serta praktis untuk meningkatkan kualitas hidup melalui pendidikan.


Dalam mewujudkan visi tersebut, organisasi ini melakukan usaha-usaha, antara lain: (1) Mengoptimalkan sumber daya manusia baik internal maupun eksternal TSA Undip; (2) Mengadakan berbagai kegiatan di bidang sosial dan edukasi yang dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat; dan (3) Memanfaatkan media informasi sebagai publikasi organisasi. Pada kepengurusan TSA Undip periode 2018-2019 ini ada sedikit perubahan di bagian visi dengan kepengurusan periode sebelumnya. Hal ini terjadi karena mengikuti perubahan yang dilakukan oleh Tanoto Foundation pada tahun 2018. Selebihnya tidak ada lagi yang diubah secara keorganisasian TSA Undip.

#### 2.4.2 Logo TSA Universitas Diponegoro



**Gambar 5 – Logo TSA Undip.**  
**Sumber: Akun resmi *Instagram* TSA Undip.**

Makna dari logo di atas, yakni berwarna hijau berarti menunjukkan sifat mengayomi, melayani, keseimbangan, dan ketenangan. Warna hijau juga merupakan warna dasar dari logo Tanoto Foundation. Selanjutnya, figur Pangeran Diponegoro, selain karena bagian dari Universitas Diponegoro, figur Pangeran Diponegoro juga dipilih karena memiliki sifat rendah hati dan tak menyerah. Selain makna keseluruhan dari logo tersebut, terdapat lambang-lambang yang tersirat dari logo di atas dan akan dijelaskan dalam Tabel 2:

Lambang	Penjelasan
	<p>Dalam logo TSA Undip ini secara tersirat terdapat kata “TSA” yang memiliki kepanjangan dari <i>Tanoto Scholars Association</i>.</p>
<p>Tiga pilar Tanoto Foundation sebelum ada perubahan:</p>	

	<p><b><i>Education: Toga</i></b></p> <p><i>Education</i> memiliki arti pendidikan dan dilambangkan dengan gambar toga. Toga memiliki arti bahwa tujuan utama adalah pendidikan.</p>
	<p><b><i>Enhancement: Dua Tangan</i></b></p> <p><i>Enhancement</i> memiliki arti peningkatan kualitas hidup dan digambarkan lewat dua tangan. Dua tangan ini melambangkan sifat yang saling membantu terutama pada masyarakat yang kurang beruntung.</p>
	<p><b><i>Empowerment: Matahari</i></b></p> <p><i>Empowerment</i> memiliki arti pemberdayaan yang digambarkan melalui matahari terbit. Matahari di sini melambangkan semangat yang pantang padam untuk terus maju dan menjadi teladan di tengah masyarakat.</p>

**Tabel 2 – Makna Lambang yang Tersirat dalam Logo TSA Undip.**  
**Akun resmi *Instagram* TSA Undip.**

#### **2.4.3 Dewan Pengurus TSA Undip**

TSA Undip ini dijalankan oleh Dewan pengurus yang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, dan bendahara selaku, serta koordinator bidang. Berikut adalah susunan kepengurusan beserta nama-nama Pengurus TSA Undip periode 2018/2019, antara lain:

Endar Agung Kusuma selaku Ketua; Imanuel Yoka Prasetya selaku Wakil; Sausan Al Zahra selaku Bendahara; Devina Afraditya Paveta selaku Sekretaris; Bayu Fajar Rianto selaku *Head of Community Development*; Clara Monica Sandra selaku *Head of Media Communication and Public Relation*; dan Martin Livanto Wibisono *Head of Human Resource and Development*, sedangkan staf dan anggota TSA Undip dapat dilihat pada Tabel 3.

<b>Human Resouce and Development</b>	<b>Community Development</b>	<b>Media Communication and Public Relation</b>
Damaris Bernike B	Elia Patar S.	Rio M.J.
Ester Elisabeth	Pearlytha Mayling	Gelbert Jethro
Martin Batara	Jordan	Vincent Felix
Reydilhan	William	Bernard
Irene Uli	Melly W.	Skolastika D.
Ignatia Endra	Nomy Helena	Joy Tobing
Agnes Claudia	Euphrasia Maria	Felicia
Alif Muhammad	M. Badzlin	Ilham P.F.
Virginia Emmanuel	Puspo Palupi	Alamulhuda
Anissa D.M.	Jehezkiel	Sabrian R.
Linggom B.A.	Desy Rospelita	Elnatan
	Alvinata	
	Alda Vania	
	Santi Diyah F.	

**Tabel 3 – Susunan Kepengurusan TSA Undip Periode 2018/2019.  
Sumber: TSA Undip, 2019.**

### **BAB III**

## **BUDAYA ORGANISASI *TANOTO SCHOLARS ASSOCIATION***

## **UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Budaya organisasi ini didefinisikan sebagai seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal (Poerwanto, 2008: 16). Seperangkat asumsi yang dimaksud ini adalah filosofi, nilai-nilai, norma-norma, mitos, dan karya yang terintegrasi untuk mengarahkan perilaku organisasional. Dalam penelitian ini, penulis akan membahas tentang budaya organisasi yang ada pada *Tanoto Scholars Association* khususnya di Universitas Diponegoro atau sering disebut dengan TSA Undip.

Pembentukan TSA Undip merupakan sebuah kewajiban dari Tanoto Foundation bagi para *scholars*. Pada saat awal pembentukan, *batch* 1 menunjuk atau memilih pengurus menggunakan sistem voting secara langsung oleh *Tanoto Scholars* yang hadir pada penandatanganan perjanjian beasiswa. Ada empat kandidat yang mengajukan diri sebagai calon ketua TSA Undip, saat pemilihan yang mendapat suara terbanyak adalah Adolf dari Fakultas Hukum yang otomatis menjadi Ketua TSA Undip periode pertama. Setelah pemilihan dewan pengurus selesai, dilanjutkan perencanaan untuk makrab di Bandungan. Acara malam keakraban atau yang disingkat makrab ini pertama kali TSA Undip merumuskan struktur organisasi dan jati diri atau bisa dibilang rapat kerja pertama TSA Undip dilaksanakan dalam acara makrab ini. Sampai saat ini, makrab digunakan sebagai sarana untuk rapat kerja dan ini menjadi bagian budaya TSA Undip.

Selain mengadakan makrab dan rapat kerja, pada acara makrab pertama ini juga mengesahkan logo TSA Undip. Sebelum disahkan, ada sayembara untuk membuat logo TSA Undip yang nantinya akan dipilih yang paling sesuai dari segi desain dan makna dari logo-logo yang telah dibuat saat sayembara tersebut. Terpilihlah logo yang dibuat Adven dari Fakultas Peternakan dan Pertanian karena desain yang dibuat mencakup makna organisasi TSA Undip, yaitu filantropi, saling berbagi, *pay it*

*forward*, keberanian, dan segala macamnya seperti yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya.

### **3.1 Urgensi dan Peran dibentuknya *Tanoto Scholars Association***

Sebuah organisasi sebelum melakukan kegiatannya pasti menetapkan filosofi, aturan, tujuan-tujuan, dan sistem keorganisasian yang dibangun oleh para pendiri atau *owner*. Pendiri atau *owner* organisasi ini akan mempengaruhi pola pengelolaan organisasi (Poerwanto, 2008:22-23). Dalam wawancara yang dilakukan penulis dengan Pak Robinson Sinurat (29) selaku *Senior Officer-Experiential Learning* Tanoto Foundation menjelaskan hal yang sangat penting sehingga dibentuknya *Tanoto Scholars Association* adalah sebagai berikut.

“...*base on my opinion*, urgensi dari dibentuknya *Tanoto Scholars Association* ini salah satunya adalah supaya para *Tanoto Scholars* memiliki wadah untuk bekerja sama di satu organisasi atau himpunan agar para *scholar* bisa berbagi pengalaman, bisa meningkatkan *leadership skill* mereka, dan tempat di mana mereka bisa berkontribusi untuk masyarakat sekitar. Jadi, manfaat yang kita berikan kepada mereka tidak hanya untuk diri sendiri, melainkan untuk orang banyak. Salah satu tujuan kami (pihak Tanoto Foundation) ingin menciptakan atau *create the future leaders* melalui *Tanoto Scholars Association*....” (Wawancara dengan Pak Robinson Sinurat pada, 28 Desember 2019).

*Tanoto Scholars* ini juga bisa mengenal satu sama lain karena *Tanoto Scholars* terdiri dari mahasiswa yang berbeda-beda jurusan atau fakultas. Melalui *Tanoto Scholars Association* terdapat hal yang mengikat satu *network* dan dapat memperkuat *network* antar *Tanoto Scholars*. Pada kehidupan sekarang, *network* merupakan salah satu hal yang penting untuk karir seseorang di masa depan. *Network* adalah salah satu poin penting bagi seorang pemimpin. Jaringan yang luas dan kuat menjadi faktor penting dalam mencapai kesuksesan.

“...kalian-kalian ini kan nanti akan menjadi orang-orang yang memiliki posisi atau karir yang berbeda-beda, nanti *one day* ketika kamu jadi (*let say*) seorang menteri, temanmu bakal inget ‘*lho*, dulu dia temen TSA aku *lho*’, maksudnya jaringan menjadi salah satu hal yang lebih penting lagi di kehidupan sekarang....” (Wawancara dengan Pak Robinson Sinurat pada, 28 Desember 2019).



Bersamaan dengan itu, dengan terbentuknya *Tanoto Scholars Association* akan tumbuh rasa kekeluargaan, merasakan menjadi satu keluarga, satu wadah yang di dalamnya bisa saling mendukung. Ketika ada suatu hal-hal yang ingin dibicarakan, mungkin sedang merasa jatuh dengan perkuliahan dan semacamnya, asosiasi ini bisa menjadi tempat yang bisa mengutarakan isi hati antar *Tanoto Scholars*.

Selain itu, *Tanoto Scholars Association* juga berperan sebagai perwakilan, yang membawa nama Tanoto Foundation untuk bisa mengabdikan kepada masyarakat, kepada orang sekitarnya, dan apa saja yang dibutuhkan orang-orang sekitar.

“...jadi, contohnya di Undip kan punya proyek sosial sendiri, di mana tempatnya, kenapa memilih program sosial itu karena kalian tau orang yang di sekitar kita itu membutuhkan ini. Jadi kita gak salah target karena kan belum tentu kita yang dari pusat di Jakarta tau. Mungkin di Jakarta isu A, sedangkan yang di Semarang, di Undip ini belum tentu isu A juga....” (Wawancara dengan Pak Robinson Sinurat pada, 28 Desember 2019).

Amanah yang didapat ketika dijadikan perwakilan juga menuntut para *scholar* untuk menjadi jembatan antara pihak Tanoto Foundation (pusat) dengan birokrasi kampus. Seperti halnya pihak pusat ingin datang ke Universitas A maka *Tanoto Scholars* ini yang membantu peminjaman ruangan kepada pihak kampus secara langsung agar pertemuan yang direncanakan dapat berjalan dengan baik. Melalui *Tanoto Scholars Association*, para penerima beasiswa ini bisa memiliki kesempatan yang lebih dibanding dengan teman-temannya yang tidak mendapat Beasiswa Tanoto Foundation. Hal ini berarti bahwa Tanoto Foundation memberikan kesempatan untuk memaksimalkan dalam meningkatkan kapasitas diri karena jumlah *Tanoto Scholars* tiap universitas tidak terlalu banyak dan harus melalui seleksi yang cukup panjang.

### **3.2 Penyemaian Nilai-nilai kepada *Tanoto Scholars***

TSA Undip sebelum melakukan kegiatan-kegiatan filantropinya mendapatkan ceramah dan pelatihan yang diadakan oleh Tanoto Foundation terlebih dahulu sebagai sarana penyemaian nilai-nilai pendiri kepada *Tanoto Scholars*. Selain didorong untuk melakukan kegiatan filantropi, *Tanoto Scholars* juga diberi pelatihan kepemimpinan agar *Tanoto Scholars* siap bersaing secara global dan dapat menjadi calon pemimpin

masa depan yang baik bagi bangsa ini. Penyemaian nilai-nilai yang sudah dibangun oleh pendiri organisasi dilakukan dengan berbagai cara.

Strategi implementasi budaya dalam organisasi dapat dilakukan melalui sosialisasi, hal ini merupakan sebuah proses yang terintegrasi dalam sistem sosial. Greenberg (dalam Sutrisno 2010: 29) mengatakan bahwa sosialisasi diartikan sebagai proses di mana individu ditransformasikan dari pihak luar untuk berpartisipasi sebagai anggota organisasi yang efektif. Sosialisasi melingkupi suatu kegiatan di mana anggota organisasi mempelajari seluk-beluk organisasi dan bagaimana anggota tersebut harus berinteraksi dan berkomunikasi di antara sesama anggota dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi.

Poerwanto (2008:20-21) menjelaskan tentang *The Rites and Rituals* yang digambarkan oleh Deal dan Kennedy (1982), yakni rutinitas yang sistematis dan terprogram dalam kehidupan sebuah organisasi. Rutinitas dibentuk dari sikap, keyakinan, dan tindakan yang diarahkan agar terwujudnya suatu yang diharapkan oleh organisasi secara keseluruhan. Selain itu, cara-cara suatu kelompok merayakan acara-acara penting yang mencerminkan nilai-nilai penting atau masa “peralihan” seperti penerimaan anggota baru, penyelesaian proyek-proyek penting, dan tonggak pencapaian.

“...cara kita menanamkan *values* kepada *Tanoto Scholars*, yaitu dengan pelatihan-pelatihan, *gathering* gitu. Contohnya dibulan Januari nanti kita bakal ada LW (*Leadership Workshop*) nah di situ kita bakal kasih pelatihan tentang pembuatan *project* dan dari situ *scholars* akan dapet *values* yang mau kita terapkan untuk TSA masing-masing....” (Wawancara dengan Pak Robinson Sinurat pada, 28 Desember 2019).

Sosialisasi nilai-nilai yang dilakukan oleh Tanoto Foundation kepada *Tanoto Scholars Association* dikemas dalam beberapa kegiatan yang bertahap, antara lain Penandatanganan Perjanjian Beasiswa Tanoto Foundation, *Leadership Workshop*, *Tanoto Scholars Gathering*, *Carrier Preparation Training*, dan *Graduation & Alumni Gathering*.

### 3.2.1 Penandatanganan Perjanjian Beasiswa Tanoto Foundation

Bagi pelamar Beasiswa Tanoto Foundation dinyatakan lolos seleksi harus melakukan Penandatanganan Perjanjian Beasiswa. Kegiatan penandatanganan surat perjanjian ini diselenggarakan oleh pihak Tanoto Foundation dan dilaksanakan di universitas terkait. Kegiatan ini bertujuan sebagai tanda legalisasi pelamar yang lolos seleksi menjadi *Tanoto Scholars*. Misalnya, kegiatan Penandatanganan Perjanjian Beasiswa Tanoto Foundation untuk pelamar yang lolos seleksi di Universitas Diponegoro maka antara pihak Tanoto Foundation dengan TSA Undip saling berkoordinasi untuk menginfokan kepada pelamar yang lolos tersebut terkait waktu dan tempat kegiatan akan berlangsung.

Kegiatan penandatanganan perjanjian beasiswa ini biasanya dihadiri oleh CEO Global Tanoto Foundation beserta tim, serta Wakil Rektor bidang Akademik dan Kemahasiswaan beserta staf dan jajarannya juga. Rangkaian kegiatan dari Penandatanganan Perjanjian Beasiswa Tanoto Foundation ini diawali dengan sambutan-sambutan dari para petinggi Tanoto Foundation dan petinggi universitas. Kemudian, langsung masuk pada acara inti, yakni penandatanganan perjanjian tersebut. Surat perjanjian akan dibagikan kepada *Tanoto Scholars* baru ini, mereka dianjurkan untuk membaca dan memahami isi perjanjian tersebut. Setelah itu, perwakilan dari *Tanoto Scholars* baru ini melakukan penandatanganan secara simbolis di hadapan *scholars* lainnya dan disaksikan secara langsung oleh petinggi Tanoto Foundation dan petinggi universitas. Setelah penandatangannya selesai dilakukan, barulah para peserta resmi disebut sebagai *Tanoto Scholars* dan mereka akan mendapat manfaat menjadi *Tanoto Scholars*.



**Gambar 6 – Penandatanganan Perjanjian Beasiswa Tanoto Foundation di Universitas Diponegoro.**

**Sumber: Dokumentasi TSA Undip**

Surat perjanjian tersebut berisikan tentang ketentuan-ketentuan yang harus dilakukan antara kedua pihak, yaitu Tanoto Foundation dan *Tanoto Scholars* beserta sanksi yang didapatkan apabila melanggar perjanjian tersebut. Salah satu contohnya, yakni wajib bagi *Tanoto Scholars* mempertahankan indeks prestasi (IP) tiap semester dengan batas minimum adalah 3.25 dari skala 4.00 untuk program strata satu dan 3.50 dari skala 4.00 apabila ada *scholars* yang IP-nya kurang dari batas minimum yang sudah ditentukan, *Tanoto Scholars* mendapat kesempatan untuk memperbaiki nilai dan dapat melanjutkan beasiswanya sebanyak satu kali, yaitu di semester berikutnya. Saat penurunan IP ini terjadi pada *Tanoto Scholars* maka *scholars* tersebut harus melakukan konseling dengan pihak Tanoto Foundation melalui surat elektronik dengan menjelaskan mengapa IP *scholars* tersebut bisa turun. Konseling tersebut dilakukan agar pihak Tanoto Foundation mengetahui kendala yang dihadapi *scholars* selama menjalani perkuliahannya serta pihak Tanoto Foundation akan memberikan solusi dan motivasi kepada *scholars* agar IP-nya meningkat kembali. Namun, seandainya IP tersebut tidak meningkat maka beasiswa yang diberikan kepada *scholars* yang mendapat IP kurang dari yang sudah ditentukan beasiswa akan dicabut.

Setelah acara inti selesai dilaksanakan akan ada penjelasan mengenai Tanoto Foundation secara umum dan penjelasan rinci tentang Beasiswa Tanoto Foundation yang dipresentasikan oleh salah satu Tim Tanoto Foundation. Penjelasan umum

tentang Tanoto Foundation diawali dengan menceritakan sosok pendiri, yakni Sukanto Tanoto dan Tinah Bingei Tanoto. Presentator tersebut akan menceritakan tentang jatuh bangunnya kehidupan Bapak Sukanto Tanoto dimulai sejak tidak bisa melanjutkan sekolah formal lagi sehingga membuatnya harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga sampai bisa sukses seperti saat ini dan akan menyampaikan pesan pendiri, yakni “Terus belajar, kerja keras, pantang menyerah”.

Selanjutnya, presentator menjelaskan secara rinci bagaimana mekanisme untuk mencairkan dana beasiswa baik itu uang kuliah maupun tunjangan bulanan kepada *scholars* baru ini. Ada perbedaan mekanisme antara Universitas Diponegoro dengan universitas lainnya yang telah lama menjadi mitra Tanoto Foundation. Sistem pembayaran uang kuliah di Universitas Diponegoro tidak bisa ditangguhkan dahulu sebelum pihak Tanoto Foundation membayarkan. Terdapat batas waktu pembayaran uang kuliah yang ditentukan Universitas Diponegoro apabila pembayaran uang kuliah terlambat maka para *scholar* tidak bisa mengakses web Sistem Informasi Akademik sehingga tidak bisa berkuliah.

Solusi yang diberikan pihak Tanoto Foundation, yakni para *scholar* membayarkan dahulu kemudian nanti akan diganti (*reimburse*) melalui transfer bank langsung ke rekening *scholars*. Setiap semester, pihak Tanoto Foundation mengirimkan formulir secara daring yang harus diisi *Tanoto Scholars* Undip agar bisa uang kuliah yang sudah dibayarkan tadi bisa *reimburse*. Universitas lain yang sudah cukup lama bermitra dengan Tanoto Foundation pembayaran uang kuliah bisa ditangguhkan tanpa *scholars* membayarkan uang kuliahnya dahulu dan pembayaran uang kuliah akan ditransfer oleh Tanoto Foundation langsung ke rekening tiap-tiap universitas mitra. Perihal tunjangan bulanan, itu akan ditransfer langsung tiap bulan ke masing-masing rekening *Tanoto Scholars*.

### 3.2.2 *Leadership Workshop*



**Gambar 7 – Bayu, Devina, dan Endar saat mengikuti Leader Workshop 2019.**  
**Sumber: Dokumentasi informan.**

*Leadership Workshop* atau sering disingkat LW adalah kegiatan rutin tahunan yang dilaksanakan pada awal kepengurusan TSA yang baru. *Leadership Workshop* ditujukan kepada badan pengurus harian, baik itu ketua/wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan kepala bidang dalam rangka pelatihan membuat proyek sosial atau yang biasa disebut *Managing Micro Project Training* (MMPT). Akan tetapi, dalam acara ini dibatasi jumlah pesertanya, yaitu hanya tiga orang perwakilan setiap TSA. Pada *Leadership Workshop* 2019, TSA Undip diwakilkan oleh Endar selaku Ketua, Devina selaku Sekretaris, dan Bayu selaku *head of community development*. Kegiatan pelatihan ini biasa diadakan di Jakarta selama 2-3 hari dan perwakilan *Tanoto Scholars* di tiap kota akan diberi fasilitas selama pelaksanaan pelatihan, mulai dari transportasi untuk menuju lokasi pelatihan dan sebaliknya, makan, serta penginapan.

Pada kegiatan *Leadership Workshop*, *Tanoto Scholars* akan dikenalkan tentang manajemen proyek. Tujuan dari manajemen proyek adalah untuk memberikan keterampilan dan alat yang diperlukan *Tanoto Scholars* dalam mengelola proyek melalui siklus proyek atau pemrograman. Manajemen proyek yang baik memungkinkan *Tanoto Scholars* untuk memenuhi tujuan dan sasaran proyek sesuai dengan ruang lingkup, waktu, dan anggaran. Bayu (21) menceritakan apa yang

ia dapat saat mengikuti *Leadership Workshop*. Ia merasa bahwa ia mendapat pengetahuan bagaimana caranya observasi, apa yang harus dibantu, apa yang benar-benar mendesak di tempat asal dan sebagainya, bagaimana cara untuk membantu mereka yang membutuhkan.

“...banyak banget yang aku dapetin dari LW kayak yang udah aku sebutin itu, kita dijelasin sampe bener-bener jelas banget. Kita diajarin nentuin luas lingkupnya seberapa, terus termasuk anggarannya, bagaimana kita bikin anggarannya dan sebagainya. Pokoknya di LW diajarin bagaimana kita bikin proyek mulai dari nol, yaitu obeservasi sampai proposal itu jadi...” (Wawancara dengan Bayu, *Head of Community Development* pada 27 Januari 2020).

*Tanoto Scholars* diajarkan bagaimana caranya agar dapat menilai proyek untuk menentukan tujuan atau hasil proyek seperti apa yang paling sesuai dengan kebutuhan masyarakat, manajemen lingkup, struktur rincian kerja, dan prosedur keuangan. Perlu diketahui juga, sumber dana setiap proyek sosial yang dilakukan TSA semua murni berasal dari Tanoto Foundation dan *Tanoto Scholars* hanya tinggal menjalankan proyek sosialnya. Setiap sesinya, *Tanoto Scholars* diminta untuk mempraktekan apa yang sudah diajarkan agar apabila ada kesulitan dalam praktek dapat dijelaskan kembali oleh *trainer*.

Pada hari terakhir pelatihan, *Tanoto Scholars* diminta untuk mengevaluasi kegiatan *Managing Micro Project Training* (MMPT) dan mengevaluasi *trainer* dalam menyampaikan materi-materi tersebut. Setelah rangkaian kegiatan *Managing Micro Project Training* (MMPT) selesai, Tim Tanoto Foundation menambahkan materi tentang pengelolaan dokumentasi dan komunikasi melalui media sosial. Pada ke-21 ini, sosial media merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi untuk menampilkan citranya. Adanya media sosial, semua dapat diakses dengan mudah termasuk berita-berita terkini baik berita dalam negeri maupun luar negeri. Melalui pelatihan ini, *Tanoto Scholars* diajarkan bagaimana cara memanfaatkan media sosial tiap TSA agar terlihat menarik dan aktif. Pelatihan dimulai dari cara pengambilan gambar yang baik, lalu membuat *caption* yang menarik, serta waktu terbaik untuk mengunggah dokumentasi tersebut.

*Leadership Workshop* tahun 2019 sedikit ada perbedaan dengan tahun-tahun sebelumnya. Rangkaian *Managing Micro Project Training* (MMPT) yang biasanya langsung disambung dengan materi sosial media dan diikuti oleh tiga perwakilan yang dari awal mengikuti rangkaian kegiatan menjadi terpisah. Pelatihan sosial media ini dikhususkan untuk perwakilan TSA bidang media dan komunikasi. Ica (21) selaku *Head of Media Communication and Public Relation* TSA Undip menjadi perwakilan dalam pelatihan tersebut.

“...*social Media Training* ini masih satu rangkaian sama *Leadership Workshop*. Jadi, LW selesai besoknya *Social Media Training* dan waktu kurang dari 2 jam. Padahal akomodasi mulai dari naik pesawat, nginep di hotel, itu ditanggung Tanoto Foundation dan dikasih uang saku juga. Tapi beberapa TSA bener-bener menjalankan programnya ketika diiming-imingi *award*. Jadi Tanoto Foundation ngasih tantangan terus ngasih lagi. Dalam kegiatan itu diajarin gimana cara ngolah media sosial, gimana cara nulis di *blog*-nya TF (Tanoto Foundation), gimana cara ambil foto yang bagus, ambil video yang bagus dengan mengandalkan hape dan aplikasi di hape tanpa kamera profesional, karena kita dikasih pengetahuan juga gimana cara ngambil *angel* yang bagus demi konten dan sebagai ajang promosi juga tentu makanya kalo bisa disetiap foto ada unsur Tanoto Foundationnya. Mungkin *banner*-nya terlihat, polo shirt-nya juga terlihat, atau tulisan-tulisan lainnya, kan *merchandise* Tanoto Foundation juga banyak ya, ada pulpen, buku, topi dan lain-lain....” (Wawancara dengan Ica, *Head of Media Communication and Public Relation* TSA Undip 2018/2019 pada 7 Desember 2019).



Gambar 8 – Ica (paling depan) dalam kegiatan *Social Media Training* 2019.  
Sumber: Dokumentasi informan.



Ekspresi yang ditunjukkan dalam foto tersebut, peserta pelatihan ini terlihat sangat bahagia karena pelatihan yang diberikan hanya dalam waktu kurang lebih satu jam, tetapi fasilitas yang didapatkan dibiayai penuh. Berdasarkan pengalaman yang Ica ceritakan tersebut adalah Tanoto Foundation selalu memfasilitasi semua pelatihan-pelatihan untuk *Tanoto Scholars* secara penuh, mulai dari akomodasi, transport, dan konsumsi. Selain itu, *Tanoto Scholars* juga diberikan bekal berupa pelatihan yang bermanfaat untuk dibagikan kembali kepada TSA masing-masing universitas. Pelatihan media sosial ini menjadi salah satu pelatihan yang cukup penting diberikan oleh Tanoto Foundation karena hal ini sudah menjadi kebutuhan manusia untuk mendapatkan informasi yang cepat dan mudah didapat. Sebuah perusahaan atau kelompok juga merasakan dampak yang begitu tinggi dalam kegiatan promosinya dengan membangun citra di media sosial.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan praktisi hubungan masyarakat baik perusahaan maupun kelompok adalah memanfaatkan media sosial sebagai salah satu *platform* yang dapat memperkenalkan dan menyebarluaskan informasi terkait perusahaan atau kelompok tersebut kepada masyarakat luas. Semakin bagus konten yang disebarluaskan melalui media sosial maka tercapailah dampak bagi perusahaan atau kelompok, yaitu citra positif di mata masyarakat.

### **3.2.3 *Tanoto Scholars Gathering***

*Tanoto Scholars Gathering* atau biasa disingkat TSG adalah acara tahunan yang mempertemukan *Tanoto Scholars* dari seluruh Indonesia. TSG dilaksanakan di Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau tepatnya di Komplek PT. RAPP. Selama menjadi peserta dalam kegiatan ini, *Tanoto Scholars* mendapatkan fasilitas menginap selama 5 hari 4 malam di Hotel Unigraha. Setiap kamar diisi 4-5 orang peserta yang disesuaikan dengan jenis kelaminnya dan berasal dari universitas yang berbeda-beda.

Acara TSG membuka peluang membangun jaringan selebar dan seluas mungkin kepada para *scholar* karena mahasiswa yang bertemu di sini berasal dari berbagai perguruan tinggi dan daerah di Indonesia. Selain membangun jejaring dengan sesama *Tanoto Scholars*, acara ini juga memfasilitasi berbagai sesi

pengembangan profesional, termasuk pelatihan berbicara di depan umum (*public speaking*) dan media sosial, motivasi dari tokoh nasional, kunjungan ke grup RGE, dan sesi *outbond*.



**Gambar 9 – Penulis bersama *Tanoto Scholars* dari Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Universitas Jambi, dan Universitas Andalas.**  
**Sumber: Dokumentasi penulis.**

Kesempatan seperti ini harus dimanfaatkan oleh *Tanoto Scholars* dengan baik dan benar sehingga potensi jaringan yang dibangun dalam kegiatan ini bisa sangat besar dapat membantu karir para *scholar* di masa depan. Jaringan akan menjadi bekal penting bagi calon pemimpin. Membangun jaringan merupakan *soft skill* yang harus dikuasai, baik bagi *scholars* yang ingin sukses di karir profesional maupun sukses di bidang kewirausahaan. Semakin luas jaringan yang dimiliki maka semakin besar kesempatan untuk mencapai kesuksesan. Tanpa jaringan yang kuat, para *scholar* tidak akan mudah menghadapi persaingan yang semakin ketat.



**Gambar 10 – Satrijo Tanudjojo (CEO Global Tanoto Foundation) menyalakan obor sebagai tanda dimulainya *Tanoto Scholars Gathering* 2018.**

Sumber: Akun resmi *Instagram* Tanoto Foundation.



**Gambar 11 – Peserta *Tanoto Scholars Gathering* berfoto bersama.**  
**Sumber: Akun resmi *Instagram* Tanoto Foundation.**

Acara hari pertama *Tanoto Scholars Gathering* (TSG) akan dibuka oleh jajaran pimpinan Tanoto Foundation, bersifat kondisional, bisa saja dari Dewan Pembina ataupun CEO Global Tanoto Foundation yang didampingi oleh pejabat setempat. Pembukaan *Tanoto Scholars Gathering* ditandai dengan penyalaan obor oleh pembuka acara. TSG tahun 2018 diwakilkan oleh Bapak Satrijo Tanodjojo selaku CEO Global Tanoto Foundation. Penyalaan obor ini seperti pembukaan Olimpiade dan Asian Games yang bermula dari mitologi Yunani. Makna dari tradisi penyalaan api pada kaldron yang sudah disediakan menjadi suatu simbol semangat dan kejayaan. Hal ini juga merupakan harapan penyelenggara agar *Tanoto Scholars* yang mengikuti TSG bersemangat dalam menjalankan rangkaian kegiatan ini. Setelah acara pembukaan selesai, seluruh peserta *Tanoto Scholars Gathering* berkumpul di atas podium untuk berfoto bersama sebagai dokumentasi.



**Gambar 12 – Penulis bersama *scholars* dari Universitas Hasanuddin saat melakukan kunjungan industri.**

**Sumber: Dokumentasi penulis.**

Pada hari kedua *Tanoto Scholars Gathering* adalah melakukan kunjungan ke Kebun Asian Agri, Kompleks Pabrik Riau Andalan *Pulp and Paper* (RAPP), Kebun Pembibitan RAPP, dan RGE *Technology Center*. Acara dimulai dari pagi hari sampai sore hari, berkeliling menggunakan bus yang sudah disediakan oleh panitia TSG. Para *scholar* diajak melihat langsung praktek-praktek *sustainability* yang dilakukan unit bisnis RGE. Kunjungan industri ini merupakan pengalaman menarik karena para *scholar* bisa mendapat wawasan mengenai dunia industri dan dunia kerja profesional yang dihadapi di masa depan.

Malam harinya, TSG juga diisi dengan pentas seni yang ditampilkan oleh *Tanoto Scholars* tiap universitas. Masing-masing universitas menyiapkan pertunjukkan seni sesuai tema yang dipilih oleh pihak Tanoto Foundation. Tema yang dipilih setiap tahunnya berbeda-beda, pentas seni pada TSG 2019 mengusung tema *under the sea*. Tema tersebut dipilih untuk meningkatkan kesadaran *Tanoto Scholars* agar berperan aktif menjaga kelestarian lingkungan, salah satunya dengan cara mengurangi sampah plastik.



**Gambar 13 – Sesi *awarding* TSA dalam acara TSG.  
Sumber: Dokumentasi penulis.**

TSA tiap universitas telah tampil semua kemudian dilanjutkan dengan sesi *awarding*. Kategori dalam *awarding* ini ada *The Most Inspiring* TSA untuk TSA yang aktif dalam menjalankan proyek sosialnya dan tepat sasaran, *Best Social Media* untuk TSA yang aktif dalam menyebarkan info bermanfaat melalui media sosial, *Best Short Movie* adalah lomba film pendek untuk tiap TSA yang isinya tentang kegiatan TSA masing-masing, dan *Best Art Performance* untuk pentas seni terbaik dari tiap TSA yang baru saja ditampilkan. Total hadiah yang diberikan dalam *awarding* ini mencapai puluhan juta. Hadiah-hadiah tersebut berbentuk uang pembinaan dan kamera atau telpon genggam (android) yang dapat menunjang serta memotivasi tiap TSA agar lebih semangat lagi dalam menyebarkan kebaikan.

Kegiatan kunjungan selesai, peserta berkumpul kembali di aula hotel untuk mendengarkan *talk show* dari sosok-sosok inspiratif. Malam harinya, ada sesi *talk show* dengan para manajer di grup RGE yang juga berasal dari perguruan tinggi yang sama dengan para *scholar*. *Talk show* tersebut membahas perjalanan karir para manajer tersebut di RGE selama ini.





**Gambar 14 – Kegiatan *outbond* pada acara *Tanoto Scholars Gathering*.  
Sumber: Laporan Tahunan Tanoto Foundation 2018 dan *Instagram Tanoto Foundation*.**

Hari ketiga merupakan hari yang cukup melelahkan, tetapi seru saat dijalani, *Tanoto Scholars* melakukan kegiatan *outbond*. Sebelum *outbond* dimulai, peserta TSG dibagi menjadi beberapa grup secara acak, bisa jadi dalam satu kelompok adalah *scholars* yang berbeda universitas dan belum kenal secara personal sebelumnya. Kegiatan *outbond* melatih jiwa kepemimpinan *Tanoto Scholars* karena harus bisa bekerja sama dengan orang lain, berpikir cepat, dan mencari solusi terbaik untuk melewati tantangan yang dihadapi. Ada beberapa tantangan yang harus dilalui, mulai dari *X-rope*, *high rope*, rakit ban, dan lainnya. Cukup sulit melewati setiap tantangan tersebut jika anggota grup tidak saling mengenal satu sama lain sehingga “*chemistry*” juga tidak terbangun dengan baik. Namun, kalau sudah mengenal satu sama lain “*chemistry*” akan terbangun dengan sendirinya.



**Gambar 15 – Mikha Tambayong berfoto bersama peserta *Tanoto Scholars Gathering* 2019.  
Sumber: Akun resmi *Instagram Tanoto Foundation*.**

Hari terakhir para *scholar* mendapat materi-materi menarik dari para pembicara berpengalaman. Materi-materi yang disampaikan ada dua pokok, yaitu *public speaking* dan *self branding* dengan media sosial yang dimiliki. Setelah mendapat materi-materi tersebut, *Tanoto Scholars* ini menerima motivasi serta mendapatkan kesempatan untuk belajar dan bertanya langsung dengan sosok inspiratif, seperti menteri, atlet, artis, atau bahkan founder dari Tanoto Foundation sendiri. Sesuai dengan tema acara, pembicara-pembicara berasal dari akademisi, seperti Untari dari Tim Mino Universitas Gadjah Mada yang membagikan pengalamannya saat menjuarai kompetisi *Ideas for Action Incubator Competition* 2018, Prof. Panut Mulyono selaku Rektor Universitas Gadjah Mada, Prof. Budi Setiyono, S.Sos., M.Pol.Admin., Ph.D selaku Wakil Rektor Universitas Diponegoro, dan Mikha Tambayong, aktris sekaligus penyanyi yang juga fokus pada pendidikan.

#### **3.2.4 Career Preparation Training**

Tanoto Foundation memiliki tanggung jawab atas masa depan para *scholar*-nya. *Career Preparation Training* diselenggarakan oleh Tanoto Foundation agar *Tanoto Scholars* tahun terakhir bersiap untuk bekerja setelah lulus kuliah. Tanoto Foundation bekerja sama dengan konsultan profesional dalam pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Tanoto Scholars* diberikan pemahaman tantangan dunia kerja saat ini dan membangun mentalitas pejuang untuk persiapan dan perkembangan diri dalam organisasi.

*Trainer* membantu *Tanoto Scholars* untuk meningkatkan karirnya sebagai generasi “milenial” di tempat kerja atau organisasi. Langkah-langkahnya, antara lain branding diri melalui *curriculum vitae* dan media sosial, penampilan diri dengan memahami *good impression* dalam proses wawancara, dan bersiap terjun ke lapangan dengan memahami etiket kerja dan dampaknya terhadap karir dan lain-lainnya. Setiap sesinya, *Tanoto Scholars* diminta untuk mempraktekan apa yang sudah dijelaskan.



**Gambar 16 – Foto bersama TSA Undip dengan pemateri dalam *Career Preparation Training* yang diadakan di Universitas Gadjah Mada.  
Sumber: Dokumentasi penulis.**

*Career Preparation Training* diadakan di beberapa kota tergantung regional universitas masing-masing. Regional Jakarta dan sekitarnya diikuti oleh TSA Universitas Indonesia dan TSA Institut Pertanian Bogor, regional Jawa Tengah dan Yogyakarta diikuti oleh TSA Institut Teknologi Bandung, TSA Universitas Diponegoro, dan TSA Universitas Gadjah Mada, regional Kalimantan dan Sulawesi diikuti oleh TSA Mulawarman dan TSA Hasanuddin, dan lain-lain. Kuota *Tanoto Scholars* untuk mengikuti kegiatan *Career Preparation Training* ini dibatasi, tidak terlalu sedikit dan tidak terlalu banyak agar penyampaian materi lebih kondusif dan efektif jika peserta yang bisa mengikuti kegiatan terlalu banyak atau terlalu sedikit ada dialihkan ke regional lainnya yang terdekat. Misalnya saja kegiatan *Career Preparation Training* tahun 2018 di Universitas Gadjah Mada, TSA Institut Teknologi Bandung malah diikutkan ke regional Jawa Tengah dan Yogyakarta, bukan di regional Jakarta dan sekitarnya karena di regional Jakarta dan sekitarnya sudah cukup banyak peserta yang bisa mengikuti dari TSA Universitas Indonesia dan TSA Institut Pertanian Bogor.



### 3.2.5 *Graduation & Alumni Gathering*

Tahun 2019, Tanoto Foundation mengadakan kegiatan terbarunya untuk *Tanoto Scholars*, yakni *Graduation & Alumni Gathering*. Sebanyak 120 *scholars* yang telah lulus dan menjadi alumni program beasiswa ini berkumpul di Soehanna Hall, Jakarta, untuk merayakan kelulusan sekaligus temu alumni pada Rabu, 27 November 2019 lalu. Acara ini digelar sebagai tanda bahwa *Tanoto Scholars* siap untuk memasuki dunia profesional dan siap menjadi pemimpin di masyarakat.

Sukardi, *Tanoto Scholars* dari Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin memberi sambutan di depan hadirin *Graduation & Alumni Gathering* 2019. Ia meraih predikat *Best Graduate* dalam acara ini karena ia dinobatkan sebagai lulusan terbaik tahun 2019 dengan IPK 4 di Universitas Hasanuddin. Dalam sambutannya, ia terlihat bangga dan senang bisa berada pada posisinya saat itu yang terlihat dari raut wajahnya, ia menceritakan tekad kuatnya kepada hadirin yang ada di acara tersebut walaupun ia bukan dari keluarga yang cukup beruntung karena kedua orang tuanya petani, tapi ia bisa membuktikan kalau ia bisa bersaing dan dapat membanggakan kedua orang tuanya.



**Gambar 17 – Penyerahan lencana oleh CEO Global Tanoto Foundation kepada Sukardi.  
Sumber: Akun resmi *Instagram* Tanoto Foundation.**



**Gambar 18 – Sesama Alumni *Tanoto Scholars* menyematkan lencana.  
Sumber: Akun resmi Tanoto Foundation.**

Sukardi dan ketiga alumni *Tanoto Scholars* lainnya yang mendapat predikat sebagai lulusan terbaik dalam acara ini mendapat kesempatan menjadi perwakilan alumni *Tanoto Scholars* dalam penyematan lencana bertuliskan “Tanoto Foundation Alumnae”. Penyematan lencana ini dilakukan langsung oleh CEO Global Tanoto Foundation, Bapak Satrijo Tanudjojo di atas panggung, sedangkan alumni *Tanoto Scholars* lainnya saling menyematkan lencana kepada sesama yang berada di dekatnya.



**Gambar 19 – Billy Mambrasar turut memberikan motivasi kepada *Tanoto Scholars* dalam acara *Graduation & Alumni Gathering 2019*.  
Sumber: Akun resmi *Instagram* Tanoto Foundation.**

Selain itu, dalam acara ini juga turut mengundang sosok inspiratif lainnya, yaitu Gracia Billy Mambrasar atau akrab disapa Billy Mambrasar, Staf Khusus Presiden Gugus Muda Republik Indonesia. Saat Billy berkuliah di Institut Teknologi

Bandung, ia juga pernah mendaftar seleksi beasiswa Tanoto Foundation namun ia tidak lolos saat seleksi berkas. Billy memberikan motivasi kepada *Tanoto Scholars* yang hadir di sana bahwa mereka memiliki keistimewaan sebagai *Tanoto Scholars* yang harus dimanfaatkan dengan penuh tanggung jawab. Lulus dari perkuliahan merupakan gerbang awal dari sebuah pencapaian dan akan ada pencapaian-pencapaian lainnya ke depan dalam memajukan Indonesia.

Hingga tahun 2018, lulusan beasiswa Tanoto Foundation yang lulus dengan IPK lebih dari 3.50 sebesar 87%. Status pekerjaan alumni *Tanoto Scholars* tahun 2006-2016, antara lain: bekerja di perusahaan nasional sebanyak 35%, bekerja di perusahaan multinasional sebanyak 25%, bekerja di sektor pendidikan sebanyak 16%, bekerja di BUMN sebanyak 10%, bekerja di sektor publik sebanyak 9%, bekerja di lembaga non profit sebanyak 3%, dan lainnya sebanyak 3%. Tim Tanoto Foundation memiliki cara untuk mendapatkan informasi seputar karir alumni *Tanoto Scholars*, yaitu dengan cara mengundang *Tanoto Scholars* untuk berpartisipasi dalam *Tracer Study* yang dikirim Tim Tanoto Foundation melalui surat elektronik. Alumni *Tanoto Scholars* diminta mengisi Survey Alumni yang bertujuan untuk memperbaharui data *Tanoto Scholars*, sekaligus untuk mengetahui lebih lanjut tentang perjalanan karir *Tanoto Scholars* pasca pendidikan tinggi.



**Gambar 20 – Survey Alumni oleh Tanoto Foundation untuk *Tanoto Scholars* yang telah lulus pendidikan tinggi.**

**Sumber: Surat elektronik penulis.**

### 3.3 Makna Ritus dan Ritual TSA Universitas Diponegoro

TSA Undip dalam kehidupan keorganisasiannya juga memiliki rutinitas yang sistematis dan terprogram. Rutinitas ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu rutinitas yang terstruktur dan non-struktur. Rutinitas struktur maksudnya adalah standarisasi komunikasi organisasi dengan menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal, sedangkan rutinitas non-struktur adalah kegiatan-kegiatan sosial perusahaan yang dilakukan bertepatan dengan pembentukan identitas dan kebanggaan.

#### 3.3.1 Rutinitas yang Terstruktur

TSA Undip memiliki struktur organisasi seperti yang sudah dijelaskan pada subbab sebelumnya. Struktur organisasi TSA Undip terdiri dari ketua selaku pimpinan dan penanggung jawab organisasi, wakil ketua selaku pendamping dan yang mewakili ketua apabila tidak bisa hadir atau mengikuti suatu kegiatan, sekretaris selaku pengoordinir administrasi organisasi dan dokumentasi serta kearsipan kegiatan TSA Undip, bendahara selaku pengelola keuangan organisasi, dan koordinator bidang selaku kepala untuk mengkoordinasikan bidang yang dipimpinnya, serta anggota-anggota bidang.

Endar, selaku ketua dari TSA Undip menjelaskan secara umum mengenai struktur organisasi yang ada di kepengurusannya. Divisi-divisi yang terdapat dalam TSA Undip ada tiga, yaitu Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa atau *Human Resource and Development* berfungsi sebagai sarana pengkaderan anggota TSA Undip dengan berfokus pada pembentukan karakter dan menumbuhkan rasa kekeluargaan dalam internal organisasi, Media Komunikasi dan Hubungan Masyarakat atau *Media Communication and Public Relation* berfungsi sebagai pemberi informasi kepada publik melalui media sosial tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh TSA Undip dan sebagai narahubung apabila ada tawaran kerja sama, serta Pengembangan Masyarakat atau *Community Development* berfungsi sebagai penggerak proyek sosial yang harus dijalani oleh seluruh *Tanoto Scholars* Undip.

### 3.3.1.1 Musyawarah dan Rapat

Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) TSA Undip telah mengatur tentang musyawarah dan rapat. Musyawarah dan rapat yang diatur dalam AD/ART TSA Undip ada tiga, yaitu pertama, Musyawarah Umum, musyawarah yang berwenang mengubah AD/ART, menerima dan menolak Laporan Pertanggungjawaban Ketua, serta memilih ketua TSA Undip untuk pembentukan dewan pengurus. Musyawarah umum berfungsi sebagai sarana pengambilan keputusan tertinggi.

Kedua, Musyawarah Umum Luar Biasa diadakan jika terjadi suatu peristiwa yang mengharuskan diadakan pertemuan yang memerlukan pembahasan para anggota atas inisiatif dewan pengurus dalam rapat koordinasi. Sebelum musyawarah umum luar biasa digelar, dewan pengurus memiliki kewajiban untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota TSA Undip, baik mengenai keadaan luar biasa yang dimaksud dan mengenai akan diadakannya musyawarah umum luar biasa.

Ketiga, Rapat Kerja, rapat ini berfungsi sebagai forum untuk menyusun, mendiskusikan, dan menetapkan program kerja. Rapat kerja dihadiri oleh seluruh *Tanoto Scholars* Undip, baik Dewan pengurus maupun Anggota TSA Undip. Rapat kerja biasanya diadakan saat masa transisi kepengurusan sebelum dilaksanakannya *Leadership Workshop*. Hasil dari rapat kerja, yaitu program-program kerja yang akan dilaksanakan selama satu periode kepengurusan.

### 3.3.1.2 Program Kerja *Human Resource and Development*



**Gambar 21 – Ketua TSA Undip periode 2017/2018 sedang memberikan materi kepemimpinan dan keorganisasian.  
Sumber: Dokumentasi TSA Undip.**



Endar menjelaskan kepada penulis bahwa mereka sebagai organisasi pastinya memiliki kegiatan untuk internal. Sebagai divisi yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, HRD memiliki beberapa program kerja untuk mencapai targetnya, yaitu ada *Leadership and Organization Training* TSA Undip, yang mana para *Tanoto Scholars* menginap selama dua hari satu malam di vila yang sudah disewa. Acara inti dari kegiatan ini adalah mengenalkan tentang bagaimana cara berorganisasi dan kepemimpinan kepada *Tanoto Scholars* yang baru bergabung. Bentuk dari acara ini adalah *sharing* antar angkatan, di mana ada pengurus TSA Undip periode sebelumnya yang menjadi pemateri dan *Tanoto Scholars* lainnya yang hadir mendengarkan serta mengajukan pertanyaan jika ada yang ingin ditanyakan.



**Gambar 22 – Pagi hari, acara *outbound*.  
Sumber: Dokumentasi TSA Undip.**

Malam harinya, panitia acara mengadakan kegiatan bebas yang menumbuhkan ikatan antar sesama anggota, yaitu barbeku jagung, sosis, dan lain-lain atau sambil bernyanyi sampai larut malam. Lalu, pada pagi hari panitia acara sudah menyiapkan perlengkapan untuk *outbond*. Selain panitia acara, peserta kegiatan ini diminta untuk membentuk kelompok secara acak untuk menjalankan tantangan yang sudah disiapkan panitia acara. Sebelumnya, kegiatan ini bernama Makrab TSA Undip.



**Gambar 23 – Welcoming Party 2019.**  
**Sumber: Dokumentasi TSA Undip.**

*Welcoming Party*, kegiatan ini dimaksudkan untuk menyambut *Tanoto Scholars* yang baru saja dinyatakan lolos seleksi. Kegiatan ini bertujuan sebagai ajang perkenalan angkatan yang baru masuk dengan angkatan-angkatan sebelumnya, mengenal nama, asal tempat tinggal, fakultas, jurusan, serta kehidupan berorganisasi di TSA Undip dan biasanya dilaksanakan di sebuah tempat makan yang cukup untuk menampung puluhan *scholars* yang hadir. *Welcoming Party* diadakan sebelum *Leadership and Organization TSA Undip*.

*Tanoto Scholars Graduation*, merupakan kegiatan yang diadakan setiap ada *Tanoto Scholars* Undip yang berwisuda. Kegiatan ini bertujuan untuk mengapresiasi *Tanoto Scholars* karena sudah berhasil menyelesaikan studinya dan sebagai *bonding* antar sesama *scholars*. Sejak TSA Undip angkatan pertama sudah melaksanakan kegiatan ini dengan memberikan hadiah berupa foto dengan figura dan bunga. Foto dengan figura yang diberikan adalah foto *Tanoto Scholars* yang sedang wisuda itu merupakan foto saat menjadi anggota TSA Undip aktif. Hal ini dilakukan sebagai bentuk kenang-kenangan dari TSA Undip karena wisudawan pernah menjadi bagian dari TSA Undip dan mengingatkan bahwa wisudawan tersebut pernah mendapatkan *achievement*, yaitu menerima beasiswa Tanoto Foundation yang notabene proses seleksinya cukup sulit dan ketat.



**Gambar 24 – Kegiatan *Tanoto Scholars Graduation* periode April 2019.  
Sumber: Dokumentasi TSA Undip .**

### 3.3.1.3 Program Kerja *Media Communication and Public Relation*

Ica, selaku *Head of Media Communication and Public Relation* menjelaskan peran divisinya secara rinci kepada penulis.

“kalo di divisiku kan media, lebih mengarah ke promosi yang kuat, dari Tanoto Foundation ngasih target buat bikin program yang berkelanjutan dan itu isinya terserah tiap TSA, boleh *quotes* hal-hal positif yang bisa bikin semangat gitulah, motivasi, terus *press release* tentang kegiatan yang udah dilakuin dari *comdev* yang dilakuin bareng-bareng, nah kerjanya anak media dan PR ini mengabadikan momen-momen itu *upload* di media sosial kita supaya orang-orang tau bahwa TSA itu ada kegiatan sosialnya dan apasih manfaatnya bagi yang dibantu.” (Wawancara dengan Ica, *Head of Media Communication and Public Relation* TSA Undip 2018/2019 pada 7 Desember 2019).

Jadi, bisa dibilang kalau divisi *Media Communication and Public Relation* merupakan wajah dari sebuah organisasi yang membawa nama TSA Undip dan Tanoto Foundation apalagi Tanoto Foundation sudah memberikan pelatihan secara khusus kepada TSA dalam bidang media ini.

### 3.3.1.4 Program Kerja *Community Development*

Sebelum itu, Endar menjelaskan secara umum mengenai peranan TSA Undip ini.

“menurutku TSA Undip itu ‘kepanjangan tangan’ dari Tanoto Foundation karena Tanoto Foundation kan punya tujuan pengen penerima beasiswanya itu bermanfaat, dapat memberikan manfaat ke masyarakat secara umum.” (Endar, *Chief of* TSA Undip wawancara pada 7 Desember 2019).



Endar menggambarkan secara umum kegiatan filantropis di TSA Undip, yaitu proyek sosial melalui pengabdian dan bekerja sama dengan Komunitas RUBBIK. Mereka menamakan kegiatan pengabdiannya itu *Dream Cather Class*, dalam *Dream Catcher Class* itu banyak kegiatan yang mereka lakukan, jelasnya mereka bekerja sama dengan Komunitas RUBBIK untuk membantu anak-anak yang ada di daerah Delik Rejo agar anak-anak itu lebih tahu mengenai cita-cita mereka, lebih semangat mengejar cita-citanya karena dasar anak-anak di sana berasal dari keluarga yang kurang memperhatikan hal tersebut.

Perlu diketahui bahwa RUBBIK merupakan akronim dari Rumah Belajar Bermain Inspiratif dan Kreatif, sebuah organisasi non pemerintah yang berada pada masyarakat miskin di Kota Semarang. RUBBIK didirikan oleh Keyko Ayu karena melihat pendidikan anak-anak di Kampung Delik Rejo RT 13 RW 11, Kelurahan Tandang, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang sangat memprihatinkan. Keyko bersama teman-temannya menyediakan bantuan berupa pendidikan dan memperbaiki lingkungan anak-anak untuk belajar, tumbuh, dan berkembang.



**Gambar 25 – Kegiatan TSA Undip di RUBBIK tahun 2019.  
Sumber: Dokumentasi penulis.**

Pada kepengurusan sebelumnya, proyek sosial juga dilakukan di tempat yang sama, yaitu RUBBIK. Namun, Bayu selaku *Head of Community Development* menjelaskan alasannya mengapa mengambil lokasi yang sama lagi.

“jadi kemarin pikiran waktu pas LW, transisi kepengurusan sebelumnya sama kepengurusan yang barukan terlalu deket jaraknya, terus pas udah pindah langsung LW. Jadi kita untuk evaluasi ulang, observasi, dan lain sebagai kayaknya kita apa enggaknya di tempat baru kayaknya makin lama, bakal makan waktu lagi, takutnya juga malah gak jalan. Kita ambil gampang nya ya udah terusin apa yang udah ada kemarin kita perbaiki lagi aja sistemnya.” (Wawancara dengan Bayu, *Head of Community Development* pada 27 Januari 2020).

Bayu juga menceritakan apa yang ia dapat saat mengikuti *Leadership Workshop*. Ia merasa bahwa ia mendapat pengetahuan bagaimana caranya observasi, apa yang harus dibantu, apa yang benar-benar mendesak di tempat asal dan sebagainya, bagaimana cara untuk membantu mereka yang membutuhkan.

“...banyak banget yang aku dapetin dari LW kayak yang udah aku sebutin itu, kita dijelasin sampe bener-bener jelas banget. Kita diajarin nentuin luas lingkupnya seberapa, terus termasuk anggarannya, bagaimana kita bikin anggarannya dan sebagainya. Pokoknya di LW diajarin bagaimana kita bikin proyek mulai dari nol, yaitu obeservasi sampai proposal itu jadi...” (Wawancara dengan Bayu, *Head of Community Development* pada 27 Januari 2020).

Bayu menceritakan bahwa Tanoto Foundation tidak memberikan penekanan terhadap TSA dalam pembuatan proyek sosialnya, seperti harus di bidang pendidikan, harus di bidang sosial atau lainnya. Saat pelatihan tersebut, *Tanoto Scholars* dibebaskan untuk membuat proyek tentang apapun sesuai observasi yang telah dilakukan di daerahnya masing-masing. Misalnya, TSA Institut Pertanian Bogor, di daerah Bogor mungkin pertaniannya masih tertinggal dari segi alatnya atau tekniknya, lalu TSA IPB membuat proyek sosial yang berkaitan dengan bidang pertanian. Hal tersebut tidak bisa diimplementasikan TSA Undip untuk di Kota Semarang karena permasalahannya berbeda. Namun, sebelum TSG 2019, Tanoto Foundation mulai menggalakkan tentang SDGs maka proyek sosial diharapkan mampu mencapai salah satu dari tujuh tujuan SDGs.

“...seumpamanya proyek kamu itu tentang apa, harus jelas poinnya SDGs keberapa yang kamu ambil...” (Wawancara dengan Bayu, *Head of Community Development* pada 27 Januari 2020).

Kembali ke proyek sosial yang dilakukan TSA Undip, yaitu *Dreamcatcher Class*. Bayu menceritakan pula bagaimana proses perencanaan proyek tersebut kepada penulis.

“...jadi kalo *Dreamcatcher Class* itu awalnya ngomongin sama BPH *thok*. Jadi sebelum transisi kepengurusan, kami disuruh membuah perkiraan rencana *project* apa yang mau dibuat untuk tahun ini selama ke depannya gitu kan. Saat itu yang tau cuma aku, Devina, sama Endar soalnya itu tuh mau dibawa ke Jakarta. Terus untuk anak-anakku (anggota bawahanku), mereka gak ngasih konsep gitu karena konsepnya udah kebentuk dari awal sebelum ada susunan anggota *comdev*-nya itu. Jadi, anak-anakku *tak* bagi tugas di setiap acara di *Dreamcatcher Class*. Jadi, mereka tinggal menjalani konsep yang ada....” (Wawancara dengan Bayu, *Head of Community Development* pada 27 Januari 2020).



**Gambar 26 – Salah satu anak RUBBIK yang berani tampil di muka umum dalam kegiatan *Dreamcatcher Class*.**

**Sumber: Dokumentasi TSA Undip.**

*Dreamcatcher Class* dibagi menjadi beberapa tahap, pertama, pengenalan tentang cita-cita, macam-macam profesi, dan motivasi anak-anak RUBBIK agar memiliki target untuk menjadi apa lalu memberi semangat untuk mengejar itu. Kedua, menonton film motivasi seputar profesi, mereka memberi tontonan yang ringan untuk dipahami tapi diharapkan bisa berdampak baik bagi anak-anak tersebut. Ketiga, TSA Undip mengajarkan bagaimana caranya percaya diri untuk bisa tampil di depan umum. Implementasi dari tahap ketiga, yaitu menawarkan kepada anak-anak

RUBBIK siapa yang berani maju ke depan untuk memperkenalkan diri dan menceritakan cita-citanya sebagai apa dengan menggunakan Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris.



**Gambar 27 – Foto bersama TSA Undip dengan anak-anak dari RUBBIK di Puri Maerokoco.  
Sumber: TSA Undip.**

Selanjutnya, di tahap terakhir TSA Undip mengajak anak-anak RUBBIK bermain dan belajar di luar RUBBIK. TSA Undip mengajak anak-anak ke Kampus Universitas Diponegoro dengan tujuan menunjukkan kalau setelah SD, SMP, SMA, masih ada bangku perkuliahan dan dilanjutkan berekreasi ke Puri Maerokoco Anjungan Jawa Tengah.

### **3.3.2 Rutinitas Nonstruktur**

Ketua, wakil ketua, bendahara, dan sekretaris menjadi garda terdepan dalam semua kegiatan yang akan dilakukan dalam TSA Undip. Sekretaris membantu mengoreksi proposal terutama untuk mencairkan dana proyek *Dreamcatcher Class* yang telah dibuat oleh *Head of Community Development*, bekerja sama dengan bendahara pada bagian anggaran dana kegiatan, lalu disetujui oleh ketua.

“...ya namanya proyek sosial, kita gak pernah kasih mereka bantuan berupa uang karena hal itu terkesan kasar. Lebih baik kita membantu berupa barang atau makanan ringan. Selama proyek ini berlangsung, tidak pernah ada hambatan soal biaya karena semua kegiatan didanai oleh Tanoto Foudation....”  
(Wawancara dengan Sausan, 7 Desember 2019).

Selain itu, Badan Pengurus Harian periode 2018/2019 masih berhubungan baik dengan pengurus periode sebelumnya, seperti *sharing* meminta saran, dan lain-lainnya. Devina (21) selaku sekretaris TSA Undip periode 2018/2019 mengatakan

bahwa dirinya di awal masa kepengurusan selalu berkomunikasi dengan sekretaris periode sebelumnya untuk meminta pengarahan sebagai sekretaris yang baru.

“...waktu transisi kepengurusan aku sering ngobrol lewat *LINE* sama Ka Elsa (sekretaris TSA Undip 2017/2018), minta masteran *soft file* proposal kegiatan atau proposal dana operasional. Kepengurusan sebelumnya kan sekretarisnya dua orang ya, tapi aku sama sekali belum pernah ketemu Ka Iga (sekretaris TSA Undip 2017/2018) sekretaris bagian eksternal ya kalo gak salah waktu itu....” (Wawancara dengan Devina, 14 Januari 2020).

Kegiatan tersebut adalah contoh dari rutinitas nonstruktural yang merupakan serangkaian kegiatan yang berulang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman individu terhadap nilai-nilai utama organisasi dan kebersamaan. Implementasi lain dari kegiatan rutin nonstruktur, yakni TSA Undip memiliki slogan yang disorakkan ketika dikomandoi seseorang apabila menyebut kata “TSA UNDIP?!” jawabannya “Membumi, Menginspirasi!” dengan posisi tangan-tangan *Tanoto Scholars* menumpuk menjadi satu lalu saat kata “membumi” gerakan mengarah ke bawah dan saat kata “menginspirasi” mengarah ke atas.

Slogan TSA Undip tersebut awalnya dicetuskan oleh Niko, Ketua TSA Undip periode 2017/2018. Niko terinspirasi membuat *tagline* ini karena saat masa kepemimpinannya, anggota-anggota TSA Undip memiliki semangat “*pay it forward*” yang tinggi. Sehubungan dengan itu, ia tersadar jika organisasi TSA Undip adalah tempat untuk membentuk calon pemimpin masa depan yang peduli dengan masyarakat sekitarnya. Niko adalah *Tanoto Scholars intake 2016 batch 1* dan saat kepengurusan periode 2016/2017, Niko juga sudah menjadi dewan pengurus, yakni sebagai sekretaris. Jadi, selama dua tahun ia menjadi dewan pengurus sehingga ia merasakan dampak dan manfaat atas pelatihan dan pertemuan lainnya yang diberikan oleh Tanoto Foundation begitu besar. Ia berpikir bahwa kebaikan tersebut harus dibalasnya, yakni dengan cara ‘membayar’ kepada masyarakat sekitarnya dan hal itu ia tularkan kepada anggota-anggotanya.

### **3.4 Hambatan dalam Organisasi dan Proses Pelaksanaan Kegiatan Filantropi**

Sebuah organisasi tidak akan selalu berjalan mulus dalam perjalanannya, sewaktu-waktu akan tersandung krikil atau bahkan batu besar. Begitu juga halnya

perjalanan organisasi TSA Undip yang tidak selalu berjalan mulus. Mungkin ada saja sosialisasi budaya tidak sempurna saat pembelajaran yang harusnya anggota baru belajar tentang pola kehidupan organisasi TSA Undip yang menyebabkan anggota baru tidak bisa menyesuaikan diri terhadap sistem keorganisasian.

Endar menceritakan hambatan yang dirasakan di TSA Undip selama masa kepemimpinannya.

“...tahap perencanaan kegiatan sih gak terlalu sulit karena didampingi oleh Tanoto Foundation di LW. Hambatannya lebih pada pelaksanaan aja sih mbak karena pelaksanaan kegiatan kita itu *weekday* jadi banyak temen-temen yang tabrakan sama kegiatan kuliahnya. Jadinya ya yang sempet dateng ya dateng, kadang dibikin *rolling* tapi ya tetep aja yang bisa ya yang dateng. Jadi hambatan selama berorganisasi di sini sih masalah keaktifan temen-temen di TSA Undip sih....” (Wawancara dengan Endar pada 7 Desember 2019).

Kalimat serupa juga diungkapkan oleh Sausan, Ica, dan Devina. Hambatan terbesar yang dialami saat masa kepengurusan 2018/2019, yakni kurangnya sumber daya manusia yang berperan aktif dalam menjalankan proyek sosial sehingga hanya orang-orang tertentu saja yang bisa mengikuti proyek sosial ini. Hal ini bisa saja terjadi karena kurangnya komunikasi antar pengurus, perbedaan kesibukan karena berbeda-beda jurusan, dan jadwal kegiatan perkuliahan yang berbeda-beda, serta jarak lokasi proyek sosial yang cukup jauh dari Universitas Diponegoro. Sebenarnya, proyek sosial ini memiliki manfaat yang cukup berarti bagi pengurus TSA Undip yang aktif dalam melakukan kegiatan ini

“...*project* ini sebenarnya bagi kita sih yang jelas pengennya kita jadi bermanfaat untuk masyarakat, terutama untuk anak-anak walupun sedikit, pengen mereka semangat ngejar cita-cita mereka. Seneng rasanya bisa berbagi apalagi kalo ketemu sama ana-anak RUBBIK....” (Ungkap Endar, 7 Desember 2019).

Komunikasi dalam organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana anggota organisasi terlibat dalam proses berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Komunikasi bukan sekedar alat yang menggambarkan pikiran, tetapi komunikasi adalah pikiran dan pengetahuan (Sutrisno, 2010:48). Dapat digaris bawahi kalau komunikasi dan koordinasi antar anggota TSA Undip menjadi

awal mula hambatan yang dihadapi oleh TSA Undip. Tidak dapat dipungkiri bahwa suatu interaksi adalah kebutuhan manusia untuk bersosialisasi apalagi dalam suatu organisasi.

Ica menceritakan pula hambatan yang terjadi dalam divisinya. Ia mengungkapkan bahwa *Tanoto Scholars* itu pasti orang-orang sibuk yang mungkin mengikuti organisasi ganda atau lebih dari satu sehingga untuk menentukan waktu rapat divisi cukup sulit. Sekalinya ada kesempatan untuk kumpul semua anggota *Media Communicatin and Public Relation* benar-benar membahas keseluruhan, tetapi untuk mempersingkat pertemuan jika ada hal-hal ingin dibahas lebih lanjut bisa melalui *online*.

Robinson Sinurat selaku *Senior Officer – Experiential Learning* Tanoto Foundation mengungkapkan hambatan tersebut tidak hanya terjadi pada TSA Undip saja. Keaktifan anggota TSA merupakan salah satu kelemahan TSA di setiap universitas.

“...pernah aku mentoring ke salah satu kampus dan kejadian juga seperti itu. Hal itu memang salah satu yang harus dipantau dari pusat sebenarnya. Aku pribadi berpikir seperti orang naik darah, cukup kesal melihat ada beberapa *Tanoto Scholars* yang seperti itu. Padahal maksudnya *scholars* itu kan orang-orang terpilih dari banyaknyanya mahasiswa, ribuan orang yang mendaftar, terpilih hanya sekian dan *Tanoto Scholars* itu gak banyak....” (Wawancara dengan Pak Robinson Sinurat, 28 Desember 2019).

Pak Robinson Sinurat mengungkapkan kekecewaannya kepada penulis karena tidak sedikit *Tanoto Scholars* yang kurang aktif di TSA-nya masing-masing. Padahal *Tanoto Scholars* ini adalah orang pilihan yang sudah melalui proses seleksi cukup sulit dan juga sudah diberikan begitu banyak manfaat dari Tanoto Foundation tapi tidak imbangi dengan sikap yang bertanggung jawab. Ia memiliki contoh solusi untuk permasalahan yang dihadapi TSA seluruh Indonesia

“...aku juga dengar dari setiap pengurus TSA kalo orangnya itu-itu aja dan ya seperti belum siap terjun ke masyarakat. Hal itu memang harus dipikirkan oleh pusat kira-kira program dan sistem seperti apa sih yang bisa kita lakukan untuk *Tanoto Scholars* pada TSA ini supaya mereka semua pada aktif. Nah, salah satu caranya yang aku bilang kemarin adalah misalnya jumlah TSA Undip ini 50 orang, aku bilang gak harus setiap proyek ber-50 orang dateng karena mungkin jangan-jangan lebih banyak kalian dibanding orang yang kalian *serve*. Kalian

membuat *schedule* kalian ada 50 mungkin minggu ini yang berangkat 5 orang, kalo *event*-nya besar yan 10 orang, nah gentian doing, *dirolling* jadi semua mendaat pengalaman yang sesuai. Nah, dari situ kalian sharing lagi tentang apa yang kalian dapat, tantangan apa yang kalian hadapi, apa yang harus kalian lakukan sehingga gak hanya 5 orang ini yang bergerak dan yang tau, sedangkan yang lain gak tau. Ini bakal aku sampein ke pusat, aku kemarin udah diskusi. Mungkin di Januari nati aka nada trobosan-trobosan baru supaya mereka kembali dan memiliki jiwa *ownership*....” (Wawancara dengan Pak Robinson Sinurat, 28 Desember 2019).

Namun, hal tersebut dipatahkan oleh Bayu selaku *Head of Community Development*. Baginya, kurang aktifnya sumber daya manusia yang ada di TSA Undip adalah sebuah dampak.

“...kendala utamanya itu sebenarnya hari dan waktu. Jadi, selain kita, di RUBBIK itu banyak juga yang ngadain pengabdian di situ. Jadi kita gak bisa suatu saat nentuin waktu, hari apa kita ke sana itu gak bisa. Nah, dari hambatan waktu dan hari itu akan mempengaruhi anggota yang bisa dateng. Sebenarnya kalo hari Selasa jam 1 siang, anggota yang ada kuliah hari Selasa dan di jam yang sama kan udah pasti *fix* dia gak akan ikut *Dreamcatcher* sampe kapanpun kan. *Dreamcatcher Class* yang jalan ya cuma anak *comdev*, paling bantuan-bantuan ada tapi gak seberapa, jumlahnya tuh minim banget dari seluruh total *Tanoto Scholars* yang ada di Undip. Kecuali kita bisa nentuin hari, misalnya hari Sabtu, kan pasti pada bisa semua karena libur. Nah, kalo tetep sedikit yang dateng baru itu bisa dibilang hambatan dari keaktifan anggota mungkin karena males padahal mereka sebenarnya punya waktu. Tapi kalo hari Selasa kan kita gak bisa bilang kalo anggota itu males, orang mereka mau cuma gara-gara mereka kuliah di hari itu....” (Wawancara dengan Bayu, 27 Januari 2020).

Pada suatu acara tertentu yang mana *Tanoto Scholars* Undip bisa hadir lebih banyak dari biasanya kadang tidak berjalan efektif. *Scholars* yang baru pertama kali bergabung mengikuti kegiatan pengabdian ini cukup kebingungan harus berbuat apa. Bayu selaku *head of community development* membenarkan adanya hal tersebut. Menurutnya hal ini terjadi karena kurangnya intensitas bertemu para pengurus TSA Undip, Dewan Pengurus dan para anggotanya.

“...kita tuh kurang sering kumpul, kurang koordinasi. Menurutku koordinasi lewat *chat* itu gak efektif *yo*. Aku udah sering ngomong sama Endar buat manfaatin dana operasional dari TF (Tanoto Foundation) setiap 3 bulan sekali, untuk rapat, untuk koordinasi, tapi sayangnya sedikit banget yang bisa kita serap dari fasilitas dana operasional itu. Kan itu nandain kalo kita jarang rapat jarang kumpul. Kita aja acara gak tau harus gimana, harus ngapain, udah



kejadian yang kayak gitu-gitu. Aku yakin TF menganggarkan dana sekian karena TF memperhitungkan bahwa kalo ini efektif dan efisiennya TSA berjalan. Sampai anggaran itu sisa, berarti *ono sing salah* di TSA itu. Entah TSA jarang rapat, entah TSA mu kurang mempererat internal. Acara internal apa yang kita punya? Emang TSA kita antar *scholars* saling kenal? Orang aku kadang satu angkatan aja gak tau siapa angkatan kita apalagi ke adek tingkat. Pokoknya dana operasional TSA kurang dimanfaatkan dengan baik gituloh. Kegiatan kita juga belum maksimal, yak arena organisasi baru juga mungkin ya....” (Wawancara dengan Bayu, 27 Januari 2020).

Bayu juga menambahkan bahwa kendala saat menjalankan proyek sosial adalah mereka tidak bisa mengukur apakah *value* yang mereka sampaikan dapat ditangkap oleh anak-anak atau tidak, dari motivasi-motivasi yang telah diberikan apakah memberi dampak kepada anak-anak tersebut. Misalnya, untuk anak yang cita-citanya ingin menjadi dokter, mereka memberi motivasi agar mereka rajin belajar. Namun, mereka tidak mengetahui perkembangan anak tersebut setelah diberi motivasi apakah anak tersebut menjadi rajin belajar atau tidak.

Hambatan lainnya juga diceritakan Bayu mengenai singkatnya waktu untuk mengobservasi lokasi maupun sasaran proyek sosial yang ingin dilakukan TSA Undip, sedangkan pihak Tanoto Foundation meminta segera dilaksanakan. Menurut Bayu, pihak Tanoto Foundation tidak memberi penilaian ke TSA bahwa proyek sosial yang dilakukan TSA sudah layak dilaksanakan atau belum. Setiap daerah memiliki masalahnya masing-masing yang tidak bisa disamaratakan satu dengan yang lainnya. Observasi secara seksama dan waktu yang cukup membuat hambatan-hambatan yang sudah disebutkan sebelumnya bisa diminimalisir.

“...aku gak ngerti juga gimana cara Tanoto Foundation menilai itu tuh (proyek) layak atau engga itu tuh yang susah menurutku. Kayak di Jambi misalnya, *noto sekolah sing èlèk yo ono*, sedangkan di Semarang itu udah gak ada gitu loh sekolah di Semarang udah standar semua dan gak tau itu dilihat sama pihak Tanoto itu udah pas apa belum. Kalo daerah terpencil kan udah jelas, ohiya sekolahnya mau ambruk, gurunya gak ada oke jelas itu kita mengabdikan. Kalo di Semarang kan tempat kayak gitu udah gak mungkin gak sih? Terus kalo kita dapet sekolah yang begini (standar) sama Tanoto takutnya dianggap gak pantes, harusnya mereka tau masalah sosial di Semarang atau masalah sosial di daerah mana itu gak sama. Mungkin di sama permasalahan ekonomi masyarakat masih bener-bener rendah, tapi kalo di Semarang kan enggak mungkin bisa disamain sama daerah lain....” (Wawancara dengan Bayu, 27 Januari 2020).

Observasi mengenai daerah yang masih butuh perhatian di Kota Semarang sebenarnya mudah dan pasti ada. Namun, lokasinya pasti cukup jauh dari lingkungan kampus Universitas Diponegoro. Daerah yang masih butuh diperhatikan baik dalam bidang pendidikan, bidang lingkungan, dan bidang kesehatan, yakni Kampung Tambak Lorok, Kelurahan Tanjungmas, Kecamatan Semarang Utara dan masyarakat yang tinggal di sekitar TPA Jatibarang, Kota Semarang. Di samping itu, daerah yang masih butuh perhatian tidak hanya dilayani oleh satu lembaga filantropis saja, tetapi bisa saja lebih dari satu yang mengakibatkan tumpang tindih antar organisasi dalam memberikan bantuan sehingga kinerja organisasi tidak berjalan dengan efektif dan bebas dalam mengatur jadwal pengabdian.

“...kayak anak UI ya jelas bingung *tho* kalo disuruh cari sekolah di Jakarta yang masih kayu-kayu kayak di daerah Riau atau Jambi kan gak mungkin bisa. *Problem* di Jakarta sekarang udah gampang banget informasi, akses internet, dan lain sebagainya jadi mereka lebih menekankan pada pemantauan internet kepada anak dan melakukan edukasi tentang internet ke anak-anak, oke sih karena tepat sasaran dan masalah itu memang yang berkembang di kota itu, cuma ya kurang diapresiasi, yang diapresiasi tuh malah yang bener-bener masuk ke pedalaman kayak gitu-gitu....” (Wawancara dengan Bayu, 27 Januari 2020).

Setelah kegiatan monitoring dan evaluasi, Pak Robinson ingin membagikan pengalamannya kepada TSA di Indonesia sebagai trobosan baru agar para TSA ini memiliki jiwa *ownership* sebelum ia selesai di Tanoto Foundation. Pak Robinson semasa kuliah juga penerima beasiswa, tetapi tidak mendapatkan keistimewaan seperti *Tanoto Scholars* yang mendapat tunjangan bulanan, bahkan sampai disediakan dana untuk proyek sosialnya. Selanjutnya, ia menceritakan pengalamannya saat ingin mengadakan proyek sosial harus menyebarkan proposal kemana-mana.

“...Tanoto Foundation kurang baik apa lagi? Orang lain mau buat proyek harus danus (dana usaha) dulu, cari sumbangan kemana-mana, dan itu harusnya yang ditekankan ke anak-anak TSA ini. Tanoto Foundation sedang masa transisi kepemimpinan *Head of Scholarship*, lagi masa perbaikan. Jadi, tahun ini kita bener-bener *riweuh* banget bagaimana membuat *guide lines*, membuat peraturan-perturan, membuat sesuatu hal menjadi lebih baik. Jadi, terstruktur nih, ini ada tulisannya, tertulis, ada *agreement*-nya jadi jelas....” (Wawancara dengan Pak Robinson Sinurat, 28 Desember 2019).

Inti dari pesan yang disampaikan ini sebenarnya adalah sebagai *Tanoto Scholars* harusnya memiliki rasa bersyukur karena sudah mendapatkan bantuan finansial untuk berkuliah dan mendapat pelatihan pengembangan diri sehingga memiliki beban moral yang harus dibayar dengan cara “*pay it forward to others*”. Tanoto Foundation cukup berbeda dengan pemberi beasiswa lainnya yang tidak ada ikatan dinas atau hanya sekedar memberi bantuan finansial saja, tetapi Tanoto Foundation juga memberikan pelatihan pengembangan diri agar menjadi *Tanoto Scholars* menjadi pemimpin masa depan yang peduli dengan lingkungan sosialnya

### 3.5 Relasi Makna dan Fungsi Kegiatan Filantropi dan Budaya Organisasi

TSA Undip diberikan fasilitas dan manfaat yang begitu banyak oleh Tanoto Foundation karena sang pendiri memang ingin sekali memberikan kesempatan bagi individu-individu ini untuk mengoptimalkan kemampuannya melalui pendidikan. Dengan pendidikan yang baik maka akan terbentuklah calon pemimpin yang baik pula. Selain itu, kegiatan filantropi merupakan jembatan nilai-nilai dari pendiri agar calon pemimpin masa depan ini dapat memahami dan belajar peduli terhadap masyarakat di sekitarnya sejak dini. Bila dilihat dari kegiatan penyemaian nilai-nilai yang dilakukan Tanoto Foundation kepada *Tanoto Scholars* adalah suatu hal yang cukup ideal karena sesuai dengan tujuan dan target-target dari Tanoto Foundation.

Bayu, selaku *Head of Community Development* mengutip perkataan Niko (Ketua TSA Undip 2017/2018) sewaktu mengisi acara *Leadership and Organization Training* kala itu.

“...Mas Niko itu menekankan banget ke anak-anak TELADAN bahwa kamu tuh di sini buat ngelatih sosial dalam dirimu karena emang pemimpin yang paling bagus adalah pemimpin yang bisa memahami sosialnya, kayak dia *care* terhadap sekitar, *care* sama masyarakat....” (Wawancara dengan Bayu (21), 27 Januari 2020).

Para pemimpin kadang kala tidak menyadari siapa diri mereka sebenarnya padahal diri mereka adalah sosok yang akan memengaruhi semua aspek organisasi. Kadang seorang pemimpin tidak menyadari bahwa mereka adalah teladan bagi anggota atau bawahannya. Sekecil apa pun perilaku yang dilakukan seorang

pemimpin akan diperhatikan dan dicontoh oleh orang-orang sekitarnya. Seorang pemimpin apabila memiliki integritas yang tinggi maka sebuah tolok ukur telah ditetapkan yang menyebabkan anggotanya atau orang lain perlu mengikuti (Sutrisno, 2010:198).

## **BAB IV**

### **PEMAKNAAN DAN IMPLEMENTASI NILAI-NILAI YANG DIEKSPRESIKAN OLEH TSA UNDIP**

Pendekatan budaya dimunculkan dalam teori organisasi ketika kompleksitas perubahan lingkungan dan tingkat persaingan yang dihadapi organisasi saat ini sangat tinggi. Pada bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai cara dan strategi yang dikembangkan Tanoto Foundation dalam membentuk calon pemimpin masa depan melalui *Tanoto Scholars Association* sebagai wadah penerima beasiswa dari Tanoto Foundation, serta proses pewarisan kebudayaan dari generasi yang satu ke generasi yang berikutnya atau biasa disebut dengan istilah enkulturasi yang dilakukan oleh *Tanoto Scholars Association* (TSA) Universitas Diponegoro sebagai bagian dari budaya organisasi.

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi dan bagaimana nilai-nilai yang tertanam tersebut diekspresikan oleh TSA Undip dalam kegiatan-kegiatannya, baik kegiatan proyek sosial maupun kegiatan organisasional TSA Undip. Dalam membahas penelitian ini, penulis mengaitkannya dengan teori fungsionalisme yang dikembangkan oleh Malinowski. Teori fungsionalisme memiliki titik tolak yang berkeyakinan bahwa setiap kelompok atau masyarakat menghadapi masalah-masalah umum yang sama sehingga tugas dari seorang peneliti budaya adalah mengidentifikasi secara sistematis masalah-masalah tersebut dan menggunakannya untuk membandingkan kelompok yang satu dengan yang lain.

Edgar H. Schein (dalam Kusdi, 2011: 33) yang mengikuti pandangan Malinowski ini melihat bahwa setiap organisasi pada dasarnya menghadapi dua permasalahan pokok yang menentukan kelangsungan TSA Undip sebagai sebuah kelompok seperti yang sudah di jelaskan di BAB I, yaitu bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya dan mengintegrasikan proses-proses internalnya sedemikian rupa untuk menjamin keutuhan sebagai kelompok. Permasalahan ini

adalah permasalahan yang juga dialami oleh TSA Undip karena permasalahan ini menghambat kegiatan-kegiatan utama dari urgensi dibentuknya TSA.

#### **4.1 Analisis Budaya Organisasi TSA Undip**

Definisi budaya organisasi yang diungkapkan oleh Schein (dalam Poerwanto, 2010) bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal maksudnya adalah filosofi, nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, ide, mitos, dan karya yang terintegrasi untuk mengarahkan perilaku organisasional. Bentuk moral dari budaya dapat berupa pemikiran, tindakan dan atau hasil kerja yang didasari oleh nilai-nilai baik untuk menjadi ciri organisasi. Schein (dalam Poerwanto, 2010:23) mengemukakan bahwa kebiasaan, tradisi, dan cara umum organisasi dalam melakukan segala tindakan sebagian besar disebabkan oleh apa yang telah dilakukan sebelumnya dan tingkat keberhasilannya diperoleh melalui kerja keras. Dengan demikian, mengarahkan pada pemikiran bahwa sumber paling akhir dari budaya organisasi adalah pendirinya.

##### **4.1.1 Nilai-nilai dari Budaya Organisasi TSA Undip**

Kredo dari Tanoto Foundation, yakni *Learn & Lead* mengekspresikan suatu nilai yang berarti sebagai penerima beasiswa jangan pernah berhenti belajar, kerja keras, pantang menyerah, dan siap untuk memimpin. Bapak Sukanto Tanoto merupakan pendiri yang menjadi sosok teladan karena telah mengalami penderitaan pada masa mudanya, tetapi ia bisa bangkit dari keterpurukan tersebut sehingga keteladanannya patut ditiru atau menjadi model peran nyata bagi para karyawannya dan *Tanoto Scholars*. Selama menjalani kehidupan bersamanya, Bapak Sukanto Tanoto dan Ibu Tinah Bingei Tanoto hidup dengan prinsip “semakin banyak kita memberi, semakin banyak yang kita dapatkan” dan “tularkan kebaikan”. Adanya Tanoto Foundation, prinsip tersebut dapat terimplementasikan.

Meskipun demikian, penderitaan yang dialami oleh Bapak Sukanto Tanoto pada saat itu tidak bisa dihayati dan dirasakan oleh *Tanoto Scholars* di zaman sekarang namun jika *Tanoto Scholars* tidak bisa bersaing karena tidak punya

kompetensi atau tidak bisa mempertahankan IPK hal tersebut bisa dianalogikan sebagai tantangan untuk masa kini. Oleh karena itu, nilai yang sangat kuat diberikan kepada *Tanoto Scholars* tersirat dari kata *Learn & Lead*.

Bersama Tim Tanoto Foundation, pendiri dapat menularkan kebaikan dan nilai-nilai melalui pelatihan dan pertemuan yang selama ini menjadi sumber kekuatan dalam enkulturasi budaya kepada *Tanoto scholars*. Selain itu, keteladanan ini merupakan bagian dari *cadre forming* yang dalam Bahasa Indonesia artinya adalah proses mempersiapkan generasi penerus. Penerimaan beasiswa yang tergabung dalam *Tanoto Scholars Association* dipersiapkan untuk menjadi pemimpin di masa depan agar Sukanto Tanoto “muda” semakin banyak bermunculan dengan memberi kesempatan kepada *Tanoto Scholars* untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya, kreatif, inovatif, dan tangguh sehingga memiliki kesiapan yang matang dalam menghadapi masa depan.

#### 4.1.2 Implementasi Nilai-nilai oleh TSA Undip

Pada bab sebelumnya, penulis sudah menggambarkan tentang rutinitas yang struktur dan rutinitas non-struktur. Di bawah ini akan dibahas konsekuensi sosial yang berdampak bagi kelangsungan organisasi TSA Undip. Trice dan Beyer (dalam Kusdi, 2011: 69) mengelompokkan ritus organisasi menjadi beberapa tipe, yaitu pembagian berdasarkan fungsi dari ritus-ritus itu sendiri. Dari segi fungsi, ritus dapat berperan sebagai sarana untuk memperkenalkan anggota baru baru kepada budaya yang ada (*rite of passage*), memperkuat suatu bentuk perilaku (*rite of enchancement*), menyegarkan atau memulihkan makna dari bentuk-bentuk budaya tertentu (*rite of renewal*), dan meningkatkan rasa kesatuan di antara anggota (*rite of integration*).

**Tabel 4 – Tipe-tipe Ritus Organisasi di TSA Undip.**

Jenis	Contoh	Konsekuensi sosial
Ritus Pengenalan ( <i>rite of passage</i> )	<i>Welcoming Party</i>	Memudahkan pembelajaran bagi anggota-anggota baru dalam memasuki peran dan status sosial yang baru bagi mereka.

Ritus penguatan ( <i>rite of enhancement</i> )	<i>Leadership and organization training</i> atau makrab	Memperkuat identitas sosial dan meningkatkan kemampuan anggota.
Ritus pemulihan ( <i>rite of renewal</i> )	Monitoring dan evaluasi dari tim Tanoto Foundation kepada TSA Undip	Menata kembali ( <i>refurbish</i> ) struktur sosial dan meningkatkan performa dalam menjalankan program kerja organisasi.
Ritus penyatuan ( <i>rite of integration</i> )	<i>Tanoto Scholars Gathering</i> , tetapi kegiatan ini diadakan oleh Tanoto Foundation (pusat), belum ada kegiatan tetap yang diadakan oleh TSA Undip untuk ritus penyatuan ini	Dengan adanya kegiatan TSG, <i>Tanoto Scholars</i> Undip yang akan berangkat menuju lokasi kegiatan TSG meningkatkan intensitas pertemuannya. Hal ini dikarenakan adanya kompetisi <i>Art Performance</i> yang mengharuskan <i>Tanoto Scholars</i> ini melakukan latihan agar dapat menampilkan yang pertunjukkan yang terbaik.

Berdasarkan analisa ritus dan upacara peralihan yang didapat dari data etnografi dunia, Van Gennep berpendirian bahwa ritus dan upacara secara umum berfungsi sebagai aktivitas untuk menimbulkan kembali semangat kehidupan sosial antara warga masyarakat. Ia juga menyatakan bahwa kehidupan sosial dalam masyarakat itu selalu berulang dengan interval waktu tertentu sehingga memerlukan “regenerasi” semangat kehidupan sosial. Hal ini disebabkan karena ada dinamika semangat menurun yang berakibat akan timbul pengenduran kinerja dalam masyarakat (Koentjaraningrat, 1985: 31-32).

#### 4.1.3 Penerapan Model Budaya Organisasi Schein

Logo TSA Undip merupakan salah satu simbol atau *artefact* yang memberi arti bagi organisasi karena di dalamnya mengandung filosofi. Seperti yang sudah dijelaskan dalam BAB II bahwa logo TSA Undip merupakan representasi dari



penggabungan antara Tanoto Foundation dan Universitas Diponegoro. Menggunakan warna hijau karena merupakan warna dasar dari logo Tanoto Foundation dan menggunakan figur Pangeran Diponegoro karena bagian dari Universitas Diponegoro. Selain itu, pemilihan warna, bentuk, dan figur ini bukanlah tanpa makna karena simbol menuntun dan menyatukan pemikiran serta perilaku anggota dalam kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan belajar maupun di lingkungan masyarakat. Para pionir TSA Undip *bacth* 1 bersusah payah merumuskan nilai-nilai filosofis dalam sebuah logo ini agar anggota TSA Undip bisa menjadi sosok yang memiliki sifat mengayomi, melayani, adil, dan tenang seperti makna dari warna hijau dan memiliki sifat rendah hati dan pantang menyerah seperti figur Pangeran Diponegoro.



**Gambar 28 – Salah satu poster yang diunggah oleh TSA Undip melalui media sosialnya.  
Sumber: Akun resmi *Line* TSA Undip.**

Pada prakteknya, logo TSA Undip ini harusnya bisa disematkan di pakaian seragam, gantungan kunci, buku, dan lain-lain, tetapi TSA Undip baru menyematkan logonya di *template* poster untuk media sosialnya dan *backdrop*, *banner*, *x-banner* atau spanduk lainnya yang dicetak untuk menunjang kegiatan-kegiatan mereka, baik kegiatan yang masuk ke dalam rutinitas yang terstruktur maupun rutinitas non-

struktur. Pada kepengurusan tahun 2017/2018 sudah sempat ada rencana untuk membuat seragam namun hal tersebut belum terwujud sampai sudah masuk kepada kepengurusan baru 2019/2020.



**Gambar 29 – Template terbaru TSA Undip.  
Sumber: Akun resmi Line TSA Undip.**

Slogan adalah kata-kata atau kalimat yang mengekspresikan suatu nilai bagi organisasi secara singkat dan memiliki makna khusus bagi organisasi secara keseluruhan. TSA Undip memiliki slogan atau credo yang bertujuan untuk mengikat anggotanya agar meningkatkan perasaan berharga dan menjadi kontrak psikologis, yaitu suatu kesepakatan tidak tertulis yang dapat menentukan apa yang menjadi harapan organisasi dari anggotanya maupun sebaliknya. Pada bab sebelumnya sudah dijelaskan tentang slogan TSA Undip, yaitu “Membumi, Menginspirasi!”. Biasanya yang mengomandoi adalah sosok pemimpin, bisa ketua TSA Undip apabila ia sedang berada di tempat, bisa juga yang lain jika sedang tidak ada ketua maka sosok pengganti ketua yang mengomandoi.

Hampir sama dengan logo, slogan ini juga menuntun dan menyatukan pemikiran serta perilaku anggota agar tetap membumi atau rendah hati dan menginspirasi banyak orang. Sudah menjadi kewajiban pemimpin organisasi dan jajarannya untuk memperlakukan para anggota secara bijak dengan memberikan kondisi organisasi yang dapat diterima, serta mengomunikasikan secara jelas semua

tujuan organisasi (Poerwanto, 2008:61). Menyerukan slogan ini diyakini menjadi suatu cara agar para anggota pengurus tetap semangat menjalankan kegiatan dengan sepenuh hati.

## **4.2 Fungsi Kegiatan TSA Undip dalam Berorganisasi**

Kegiatan organisasional TSA Undip dirancang dan diadakan bukanlah hanya untuk formalitas belaka sebagai bentuk “*pay it forward*”. Akan tetapi, kegiatan organisasional ini memiliki makna dan fungsi sesuai dengan harapan Tanoto Foundation kepada *Tanoto Scholars* agar kelak menjadi pemimpin yang siap dan dapat menjadi pemecah masalah dalam masyarakat yang dipimpinannya. Selain itu, dengan melakukan kegiatan filantropi, kepekaan terhadap sesama semakin meningkat apalagi jika sudah menjadi pemimpin. Pasti rakyat sangat bergantung pada pemecahan masalah dari pemimpinnya.

### **4.2.1 Fungsi Kegiatan Filantropi yang dilakukan TSA Undip**

Etnografi yang dilakukan penulis berintegrasi secara fungsional, seperti cara Malinowski menulis etnografi di Kepulauan Trobiand yang berjudul *Argonauts of the Western Pacific* tahun 1922 (Koentjaraningrat, 1987: 164). Penulis juga bermaksud menggambarkan hubungan berkait antara terbentuknya TSA, terutama TSA Undip yang melakukan kegiatan filantropi untuk melatih diri agar lebih peka terhadap sekitar sebagai calon pemimpin masa depan yang ideal, memahami sosialnya, dan peduli dengan sekitarnya. Para pemimpin kadang kala tidak menyadari siapa diri mereka sebenarnya padahal diri mereka adalah sosok yang akan memengaruhi semua aspek organisasi. Kadang seorang pemimpin tidak menyadari bahwa mereka adalah teladan bagi anggota atau bawahannya. Sekecil apa pun perilaku yang dilakukan seorang pemimpin akan diperhatikan dan dicontoh oleh orang-orang sekitarnya. Seorang pemimpin apabila memiliki integritas yang tinggi maka sebuah tolok ukur telah ditetapkan yang menyebabkan anggotanya atau orang lain perlu mengikuti (Sutrisno, 2010:198).

Konsep Malinowski lainnya juga pernah mempersoalkan azas dari aktivitas pengendalian sosial atau hukum (Koentjaraningrat, 1987: 167). Hasil analisa

Malinowski adalah pada masyarakat modern, tata tertib kemasyarakatan dijaga antara lain oleh suatu sistem pengendalian sosial yang bersifat memaksa, yaitu hukum yang dalam pelaksanaannya hukum didukung oleh suatu sistem alat-alat kekuasaan, seperti kepolisian, pengadilan, dan sebagainya yang diorganisasi oleh negara, sedangkan pada masyarakat primitif alat-alat kekuasaan seperti masyarakat modern itu kadang-kadang tidak ada. Dalam hubungan ini, timbul pertanyaan apakah dalam masyarakat primitif tidak ada hukum? Lalu bagaimana masyarakat tersebut dapat menjaga tata tertib dan kelancaran dari segala kehidupan sosialnya? Jawaban yang dikemukakan oleh Malinowski adalah dengan mempergunakan bahan dari masyarakat Trobriand bahwa berbagai macam sistem tukar-menukar yang ada di masyarakat itu merupakan daya pengikat dan daya gerak dari masyarakat. Sistem menyumbang untuk menimbulkan kewajiban membalas itu merupakan suatu dasar dan prinsip yang mengaktifkan kehidupan masyarakat yang disebut prinsip timbal balik atau *principle of reciprocity* oleh Malinowski.

Kegiatan yang dilakukan di *Tanoto Scholars Association* secara umum adalah pekerjaan sukarela, dikatakan sukarela karena kegiatan pengabdian ini dilakukan oleh orang-orang yang moralnya sudah tersentuh sehingga ingin melakukan kebaikan walaupun ada saja kendalanya. Fungsi secara umum proyek sosial bagi TSA Undip ini adalah ingin menjadi orang-orang yang bermanfaat untuk masyarakat meskipun masih dalam skala kecil. *Tanoto Scholars* tentunya memiliki rasa tanggung jawab atas manfaat yang sudah didapatkan dari Tanoto Foundation. Oleh karena itu, *Tanoto Scholars* harus membalas dengan *pay it forward* ke masyarakat terdekatnya yang membutuhkan. Prinsip timbal balik yang dikemukakan Malinowski sangat cocok untuk kasus TSA Undip ini meskipun TSA Undip bukan masyarakat primitif. Tidak ada hukuman tertulis dari pihak Tanoto Foundation kepada *Tanoto Scholars* yang kurang aktif. Keaktifan *Tanoto Scholars* dalam TSA-nya masing-masing hanya baru dijadikan prasyarat jika ingin mengajukan sponsor lomba atau pertukaran pelajar ke luar negeri.

Fungsi yang paling mendalam dari proyek sosial ini adalah mereka bisa bersyukur atas hidup yang mereka rasakan saat ini karena masih ada yang hidupnya

lebih kurang beruntung dari mereka. Dalam konteks ini, mereka yang merasa bersyukur tersebut mengekspresikan dengan turut aktif berpartisipasi dalam kegiatan proyek sosial dan mereka dengan senang hati membagi ilmu yang mereka miliki kepada anak-anak yang membutuhkan tersebut. Berbagi merupakan suatu hal yang paling menyentuh apalagi saat melihat orang-orang yang mereka bantu dapat tersenyum ceria. Informan ini sangat berterima kasih kepada Tanoto Foundation karena telah diberikan fasilitas untuk membantu orang lain dan diberi kesempatan untuk belajar kehidupan dari masyarakat sekitar. Namun, ada saja hambatan dalam melaksanakan proyek sosial atau kegiatan filantropi ini, yaitu adanya anggota yang kurang aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan apapun yang diadakan oleh TSA Undip. Hal ini terjadi karena anggota yang kurang aktif ini tidak merasakan “*reward*” lain saat berkumpul bersama seluruh anggota TSA Undip lainnya sehingga anggota ini merasa asing jika suatu saat ikut berkumpul kembali. Tanggung jawab kepada pihak Tanoto Foundation tidak bisa dilakukan secara maksimal jika partisipasi sumber daya manusianya juga kurang untuk “*pay it forward*” ke masyarakat sebagai pihak eksternal.

#### **4.2.2 Fungsi Kegiatan Internal**

*Human Resource Development* (HRD) adalah divisi yang memiliki tugas krusial dalam *managing internal integration*. Ritus penyatuan ini harusnya juga menjadi ranah program kerja HRD, tetapi hingga saat ini belum ada program kerja yang dapat menyatukan secara khusus, seperti perayaan HUT TSA Undip atau sejenisnya yang dilaksanakan secara rutin yang bisa mendatangkan semua anggota aktif TSA Undip. Kegiatan *Welcoming party* baru sampai tahap pengenalan dan *Tanoto Scholars Graduation* sudah rutin dilaksanakan namun, tidak mendatangkan semua anggota TSA Undip karena bersifat fleksibel, siapa saja yang jadwalnya sedang kosong dipersilahkan datang ke acara wisuda tersebut, tetapi jika anggota-anggota TSA Undip banyak yang tidak bisa menghadiri wisuda *Tanoto Scholars* ini maka kegiatan tersebut akan sepi dan secara tidak langsung kegiatan ini tidak dimeriahkan oleh anggota TSA Undip lainnya.

Individu-individu yang berinteraksi secara terus-menerus menghasilkan interaksi yang stabil dalam hubungan karena bisa saling mengenal dan dapat mendefinisikan struktur sosial serta berkontribusi dalam segala misi agar mencapai keberhasilan (Hatch dan Cunliffe, 2006). Willmott (dalam Priyadi, 2002: 107) menjelaskan dari aspek sejarah, kajian budaya organisasi atau perusahaan awalnya di Amerika Serikat karena kekalahan perusahaan-perusahaan Amerika oleh perusahaan-perusahaan Jepang. Kajian lebih dalam yang dilakukan oleh Ouchi (dalam Priyadi, 2002: 107) ternyata yang menjadi akar tidak tumbuhnya budaya perusahaan di Amerika Serikat adalah sifat individualis masyarakat Amerika sendiri yang berbanding terbalik dengan sifat masyarakat Jepang yang komunal.

Seandainya HRD TSA Undip membuat kegiatan penyatuan antar sesama anggota, mungkin kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan TSA Undip akan berjalan lancar sesuai tujuan. Tidak ada lagi sesama anggota TSA Undip lintas angkatan yang tidak saling mengenal, kegiatan proyek sosial, *Tanoto Scholars Graduation*, dan kegiatan lainnya akan banyak yang berpartisipasi karena sudah merasa terikat satu sama lain. Tanggung jawab moral kepada Tanoto Foundation dan kepada sesama anggota TSA Undip juga dapat dijalani dengan penuh ketulusan, serta tidak menjadikannya beban.

Solusi dari permasalahan permasalahan-permasalahan di atas menurut Schein (dalam Kusdi, 2011: 34) adalah dengan menekankan bahwa budaya memiliki dua sisi peran terhadap organisasi, yaitu membangun daya adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan kekuatan pengikat internal (*managing internal integration*). Schein meyakini bahwa kedua hal tersebut berlaku secara umum untuk setiap organisasi atau kelompok sosial di mana pun, di mana eksistensi organisasi atau kelompok itu sendiri akan terancam hancur jika salah satu dari kedua persoalan umum tersebut tidak terjawab.

## BAB V

### PENUTUP

Budaya organisasi ini didefinisikan sebagai seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal (Poerwanto, 2008: 16). Seperangkat asumsi yang dimaksud ini adalah filosofi, nilai-nilai, norma-norma, mitos, dan karya yang terintegrasi untuk mengarahkan perilaku organisasional. Dalam penelitian ini, penulis membahas tentang budaya organisasi yang ada pada *Tanoto Scholars Association* khususnya di Universitas Diponegoro atau sering disebut dengan TSA Undip. Organisasi yang kuat adalah organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat pula. Peran budaya terhadap organisasi ini, yaitu sebagai kekuatan pengikat internal dan membangun daya adaptasi terhadap lingkungan eksternal. TSA Undip sebagai organisasi memiliki tokoh panutan, ritus-ritus, simbol dan slogan untuk membangun ikatan yang kuat antar internalnya. Hanya tinggal adaptasi terhadap eksternal yang harus ditingkatkan.

#### 4.3 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didukung data-data primer maupun sekunder, penulis menarik simpulan bahwa TSA Undip merupakan organisasi yang terbentuk atas kewajiban dari Tanoto Foundation sebagai wadah pengembangan diri *Tanoto Scholars* Universitas Diponegoro. TSA Undip merupakan organisasi yang bersifat kekeluargaan dan sukarela karena untuk menjadi anggota TSA Undip tidak melalui seleksi, tetapi otomatis langsung menjadi anggota. Namun, maksud sukarela di sini adalah partisipasi *Tanoto Scholars* dalam mengikuti dan menjalankan kegiatan-kegiatan organisasional khususnya kegiatan filantropi yang telah disusun oleh Divisi Pengembangan Masyarakat.

Pelatihan kepemimpinan dan *Managing Micro Project Training* yang diberikan Tanoto Foundation kepada *Tanoto Scholars* ini merupakan jembatan enkulturasi nilai-nilai pendiri karena dalam program beasiswa ini bertujuan untuk melahirkan calon pemimpin-pemimpin dan mempercepat pengembangan pemimpin masa depan

yang bertanggung jawab. Nilai dari *Learn & Lead* selalu disematkan dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Tanoto Foundation sebagai suatu nilai yang diyakini bahwa *Tanoto Scholars* merupakan orang-orang pilihan yang selalu ingin belajar dan dapat memimpin.

Melalui proyek sosial *Dreamcatcher Class* nilai-nilai yang ditanamkan pendiri terimplementasikan oleh TSA Undip dan kegiatan organisasional umum TSA Undip menjadi wadah *Tanoto Scholars* Undip mempraktekkan kepemimpinannya. Walaupun proyek sosial ini terkesan seperti “memaksa” dengan kata lain mau tidak mau harus dilakukan karena sebagai balasan atas manfaat beasiswa yang telah diterima oleh *Tanoto Scholars*, tetapi kewajiban ini menjadi dasar agar *Tanoto Scholars* terbiasa melakukan kegiatan filantropi seperti yang dilakukan pendiri. Sebagai organisasi yang baru berdiri kurang dari 4 tahun ini masih butuh banyak bimbingan oleh pihak-pihak yang berwenang, seperti alumni atau pihak pusat terutama agar pengurus dan anggotanya tidak bingung serta jelas mau dibawa ke arah mana organisasi ini. Interpretasi-interpretasi yang ambigu harus diluruskan agar tidak ada kesalahpahaman sehingga daya partisipasi *Tanoto Scholars* dalam menjalankan proyek sosial meningkat dan semua anggota bisa merasakan kemandirian orang-orang yang tidak seburuk mereka.

## **4.4 Saran**

### **4.4.1 Saran Teoritik**

Penulis memfokuskan kajian budaya organisasi TSA Undip yang dikaitkan dengan teori fungsionalisme yang diperkenalkan oleh Malinowski. Meskipun teori fungsionalisme biasa digunakan dalam penelitian pada masyarakat tradisional, tetapi penulis dapat mengimplementasikan teori fungsionalisme dalam kajian budaya organisasi yang mana hal ini ada pada masyarakat modern. Teori fungsionalisme menjelaskan bagaimana organisasi sebagai satu kesatuan individu yang melakukan tindakan atau aktivitas untuk memenuhi kebutuhan psiko-biologis dan menjaga keberlangsungan hidup kelompok sosial. Penulis berharap dalam penelitian serupa



berikutnya, teori fungsionalisme dapat diimplementasikan untuk menjelaskan budaya organisasi-organisasi yang lebih kompleks.

#### **4.4.2 Saran Empirik**

##### **4.4.2.1 Kepada pihak Tanoto Foundation**

Pihak Tanoto Foundation setidaknya membuat parameter keberhasilan atau semacam *check list* agar kegiatan proyek sosial yang dijalankan TSA sesuai dengan apa yang diharapkan Tanoto Foundation dan bisa menjadi rambu-rambu agar kegiatan tidak keluar dari parameter tersebut. Diperlukannya penegasan sanksi secara tertulis apabila terdapat *Tanoto Scholars* yang tidak aktif berpartisipasi di TSA. Selain itu, pihak Tanoto Foundation melakukan supervisi ke tiap-tiap TSA secara rutin.

##### **4.4.2.2 Kepada pihak Tanoto Scholars Association Undip**

*Tanoto Scholars* sebagai calon pemimpin masa depan wajib bersyukur atas manfaat yang diterimanya karena tidak semua individu mendapatkan kesempatan belajar di perguruan tinggi dan pelatihan pengembangan diri secara cuma-cuma. Perwujudan rasa syukur ini juga sudah difasilitasi oleh Tanoto Foundation melalui dana-dana yang sudah disiapkan, baik dana operasional maupun dana proyek dan *Tanoto Scholars* hanya tinggal menjalankan dengan tulus. Saat menjalankan organisasi ini, *Tanoto Scholars* perlu untuk memperbaiki iklim organisasi dimulai dari penguatan internal agar TSA Undip dapat menjaga kerja sama antar anggota dan menghindari perpecahan sehingga TSA Undip dapat menjalankan proyek sosial dan kegiatan lainnya menjadi lebih maksimal.

Selama tiga periode kepengurusan TSA Undip, strategi *bonding* atau pengikatan ini hanya mengena pada beberapa orang saja, tidak secara keseluruhan maka dari itu dibutuhkan strategi pendekatan yang tepat untuk menyentuh seluruh anggota TSA Undip yang kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan TSA Undip, misalnya proses sosialisasi budaya mengandalkan pada sentuhan personal atau *personal touch*, di mana orang bisa melakukan perbincangan secara intensif (Priyadi, 2002: 108).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Khoirul Zaenal. 2015. *Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi Deskriptif pada Strategi dan Target Mutu Pelayanan Perseroan Terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta)*. Skripsi S1 Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Anggaran Dasar *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro 2018/2019.
- Anggaran Rumah Tangga *Tanoto Scholars Association* Universitas Diponegoro 2018/2019.
- Anwar, Andi Husriadi. 2017. *Peranan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) terhadap Prestasi Belajar Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar*. Skripsi S1 Jurusan Pendidikan Agama Islam fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Alauddin, Makassar.
- Diyana, Rosa. 2016. *Filantropi Pendidikan (Studi Kasus Komunitas Yogyakarta Coin A Chance)*. Skripsi S1 Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Koentjaraningrat. 1984. *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Koentjaraningrat dan Emmerson, D. K. 1985. *Aspek Manusia dalam Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT Gramedia.
- Koentjaraningrat. 1985. *Ritus Peralihan di Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- \_\_\_\_\_. 1987. *Sejarah Teori Antropologi I*. Jakarta: UI-Press.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Pengantar Ilmu Antropologi* (edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Kuljić, T. 2016. "Altruism, Philanthropy and Humanism: The Conceptual Historical Aspects of Solidarity". *Sociologija*, Vol.58, No.4, hal. 525-551.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mauss, Marcel. 1992. *Pemberian: Bentuk dan Fungsi Pertukaran di Masyarakat Kuno*. (Terj. Parsudi Suparlan) Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priyadi, Budi Puspo. 2002. "Budaya Organisasi dalam Bisnis Multilevel-Marketing: Kasus Distributor *Amway Group Network 21*". *Jurnal Ilmu Sosial*, Vol. 1 No. 2, hal. 104-110.
- Purwatiningsih, Aris Puji dan Adinugraha, Hendri Hermawan. 2018. "Histori Filantropi: Tinjauan Teori Postmodern". *ZISWAF: Jurnal Zakat dan Wakaf*, Vol. 5, No.1, hal. 149-170.
- Saidi, Zaim., Fuad, Muhammad., dan Abidin, Hamid. 2006. *Kedermawanan untuk Keadilan Sosial*. Depok: Piramedia.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Edisi keempat. San Francisco: Jossey-Bass.
- Setiawan, Nurfi. 2013. *Peran Karang Taruna sebagai Agen Pembangunan Masyarakat (Studi Di Perumahan Sedayu Permai Blok C)*. Skripsi S1 Jurusan Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Spradley, James P. 2006. *Metode Etnografi* (Edisi kedua). (Terj. M. Z. Elizabeth) Yogyakarta: Tiara Wacana..
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanoto Foundation. 2018. "Laporan Tahunan 2018". Diakses pada 17 Januari 2020, dari <https://tanotofoundation.org/wp-content/uploads/2019/08/Lowres-INDO-Tanoto-Foundation-Annual-Report-20-Agt-2018.pdf>
- \_\_\_\_\_. 2018. "Seleksi Beasiswa Tanoto Foundation National Champion Scholarship 2018". Diakses pada 12 Desember 2019, dari <https://www.tanotofoundation.org/id/news/seleksi-beasiswa-tanoto-foundation-national-champion-scholarship-2018/>
- Thohir, Mudjahirin. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Budaya Berdasarkan Pendekatan Kualitatif*. Semarang: Fasindo Press.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1. Pedoman Wawancara

#### A. Wawancara kepada pengurus TSA Undip 2018/2019

1. Kegiatan apa saja yang pernah anda ikuti selama menjadi *Tanoto Scholars* yang diselenggarakan oleh Tanoto Foundation? Bagaimana ceritanya?
2. Kegiatan apa saja yang pernah dilakukan TSA Undip selama kepengurusan? Mengapa melakukan kegiatan tersebut?
3. Bagaimana cara memilih subjek pengabdian?
4. Apa saja hambatannya dalam melakukan proyek sosial?
5. Bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan tersebut?
6. Bagaimana fungsi dan makna dari proyek sosial yang dikerjakan bagi TSA Undip?

#### B. Wawancara kepada Tim Tanoto Foundation

1. Mengapa harus membentuk TSA? Apa urgensinya?
2. Bagaimana Tanoto Foundation menanamkan nilai-nilai kepada *Tanoto Scholars*?
3. Bagaimana cara Tanoto Foundation menyikapi hambatan-hambatan TSA se-Indonesia dalam menjalankan proyeknya?
4. Apa harapan Tanoto Foundation kepada *Tanoto Scholars*?

## Lampiran 2. Dokumentasi



**Dok. 1 – Endar (Ketua TSA Undip 2018/2019)**



**Dok. 3 – Ica ( Head of Media & PR  
TSA Undip 2018/2019)**



**Dok. 2 – Sausan (Bendahara TSA  
Undip 2018/2019)**



**Dok. 4 – Robinson Sinurat (Senior  
Officer-Experiential Learning  
Tanoto Foundation)**

### Lampiran 3. Daftar Informan

1. Nama Informan : Endar Agung Kusuma (22) – Ketua TSA Undip 2018/2019  
 Alamat : Bulusan, Tembalang, Semarang  
 Tanggal Wawancara: 7 Desember 2019 di Undip
  
2. Nama Informan : Sausan Al-Zahra (22) – Bendahara TSA Undip 2018/2019  
 Alamat : Tembalang, Semarang  
 Tanggal Wawancara: 7 Desember 2019 di Undip
  
3. Nama Informan : Clara Monica Sandra (22) – Kadv. Media & PR TSA  
 Undip 2018/2019  
 Alamat : Tanah Putih, Candisari, Semarang  
 Tanggal Wawancara: 7 Desember 2019 di Undip
  
4. Nama Informan : Robinson Sinurat – *Senior Officer-Experiential Learning*  
 Tanoto Foundation  
 Alamat : Jakarta  
 Tanggal Wawancara: 28 Desember 2019 di Undip
  
5. Nama Informan : Devina Afraditya Paveta (22) - Sekretaris TSA Undip  
 2018/2019  
 Alamat : Tlogosari, Semarang  
 Tanggal Wawancara: 14 Januari 2020 di Undip
  
6. Nama Informan : Bayu Fajar Riyanto (22) – Kadv. Pengembangan  
 Masyarakat TSA Undip 2018/2019  
 Alamat : Gayamsari, Semarang  
 Tanggal Wawancara: 27 Januari 2020 di kantor magang Bayu

## Lampiran 4. Biodata Penulis

### A. Identitas Diri

Nama Lengkap	Nur Indah Puspita
Jenis Kelamin	Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir	Jakarta, 5 Januari 1997
Agama	Islam
Alamat Asal	Gg. H. Muhadi RT 06 RW 05 No.23, Kel. Pabuaran, Kec. Bojong Gede, Kab. Bogor.
Program Studi	Antropologi Sosial
NIM	13060115130026
E-mail	<a href="mailto:nurindah.puspita2@gmail.com">nurindah.puspita2@gmail.com</a>
Nomor HP	089606913722

### B. Riwayat Pendidikan

	<b>SD</b>	<b>SMP</b>	<b>SMA</b>
<b>Nama Instansi</b>	SDN CITAYAM 01	SMPN 1 DEPOK	SMAN 5 DEPOK
<b>Jurusan</b>	-	-	IPS
<b>Tahun Masuk-Lulus</b>	2003-2009	2009-2012	2012-2015

### C. Penghargaan (10 tahun terakhir)

<b>No</b>	<b>Jenis Penghargaan</b>	<b>Institusi Pemberi Penghargaan</b>	<b>Tahun</b>
1.	Juara 1 Futsal Putri dalam Ajang Women Futsal Cup Se-Kota Semarang (beregu)	Himpunan Mahasiswa Teknik PWK UNDIP	2017
2	Juara 1 Futsal Putri dalam Ajang Economic Futsal Competition (beregu)	UPK Futsal FEB UNDIP	2017

3.	Penerima Beasiswa Tanoto Foundation	Tanoto Foundation	2017
4.	Juara 2 Futsal Putri dalam Ajang Liga FISIP UI (beregu)	BEM FISIP Universitas Indonesia	2018

D. Pengalaman Organisasi

Organisasi	Jabatan	Tahun
<i>Tanoto Scholars Association</i> Universitas Diponegoro	<i>Head of Community Development</i>	2017-2018
UKMF Olahraga FIB UNDIP	PJ Div. Futsal	2017-2018
KAWAN UNDIP	Wakil Ketua	2017-2018
KAWAN UNDIP	KAMUD PSDM	2016-2017
Majelis Perwakilan Kelas (MPK)	Ketua Umum	2013-2014